

Wir nehmen uns die Zeit.

Erkenntnisse und gelungene Praxis
über *Wege aus der Zeitnot* für Familien.



Impressum

Die Schreibweise mit einem Unterstrich, wie sie an einigen Stellen dieser Publikation verwendet wird, schließt neben der weiblichen und männlichen Form auch Personen ein, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen. Von dieser Regelung ausgenommen sind alle Literaturzitate.

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Carstennstraße 58
12205 Berlin
Tel.: 030 85404-0, Fax: 030 85404-450
www.drk.de

Autorinnen und Redaktion

Sorina Miers, Büro für Bildung & Sozialmanagement (www.bildungsbuero.com)
Ümit Yüzen-Grabski, DRK-Generalsekretariat, Team Kinder-, Jugend- und Familienhilfe
Wir bedanken uns bei allen Interviewpartner_innen.

Titelbild

Steffen Freiling/DRK

Satz/Layout

DRK-Service GmbH, Berlin

Druck

Onlineprinters GmbH, Neustadt a. d. Aisch

Wir nehmen uns die Zeit.

Erkenntnisse und gelungene Praxis
über *Wege aus der Zeitnot* für Familien.



Vorwort

Familienleben braucht vor allem gemeinsam verbrachte Zeit. So lapidar die Feststellung aus dem 8. Familienbericht klingt, so schwer ist es, diese gemeinsame Zeit wirklich im Blick zu behalten. Denn es geht nicht um die optimierte, glatt an die „Taktgeber“ Arbeitgeber, Betreuungseinrichtungen, Behörden, Öffnungszeiten angepasste Zeit, sondern um die Zeit für Gespräche, Rituale, Erlebnisse, die verbinden und Gemeinsamkeit schaffen. Was brauchen Eltern, um sich diese Zeit zu nehmen? Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Welche gute Praxis gibt es schon? Wie wird aus der gemeinsamen Zeit eine stärkende und gute Zeit für Kinder und Eltern?

Die Kinderzahlen in Deutschland bleiben hinter den Kinderwünschen junger Erwachsener zurück.¹ Dieser Umstand hat sicherlich viele Gründe, die nicht mit einigen wenigen Maßnahmen beseitigt werden können. Vor allem sollte es uns darum gehen, in Kindern keinen Risikofaktor im Lebenslauf junger Erwachsener zu sehen, sondern potentiellen Eltern Zuversicht und gesellschaftlichen Rückhalt zu vermitteln. Die Anforderungen an Elternschaft sind in den letzten Jahren gestiegen. Eltern wollen alles richtig machen, keine Zeitfenster der kindlichen Entwicklung ungenutzt lassen.

Gut ausgebildete Mütter nehmen oft über Jahre eine Halbtagesstelle unter ihren beruflichen Möglichkeiten wahr, weil sie ihre Kinder in der Schule unterstützen wollen. Sie tragen dabei ein hohes Risiko, nicht mehr im gelernten Beruf unterzukommen, zu wenig Rentenanwartschaften zu erwerben und dadurch (bei hohen Scheidungsraten) in Armut abzurutschen.²

Väter wollen sich bewusst um ihr Kind kümmern. Sie wollen ihre Vätermonate in Anspruch nehmen, sie wollen ein familienfreundliches Betriebsklima in einem Unternehmen, in dem keine Meetings außerhalb der Schul- und Kitaöffnungszeiten liegen, in dem keine ausgesprochene Präsenzkultur gepflegt wird, in dem keine (unausgesprochenen) Erwartungen auf Überstunden in der Luft liegen, in dem Verständnis dafür gezeigt wird, dass kranke Kinder auch mal von ihren Vätern gepflegt werden.³

Eine der zentralen Fragestellungen der Zukunft wird die gerechte Aufteilung der Fürsorgearbeit in unserer Gesellschaft sein: Hier müssen neue Modelle entwickelt werden, denn diese Arbeit ist dringend erforderlich und darf nicht mehr nur zu Lasten der Frauen gehen. Familienfreundlichkeit in den Kommunen und in den Unternehmen wird zu einem immer wichtigeren Entscheidungskriterium von gut ausgebildeten jungen Erwachsenen für oder gegen einen Wohnort oder eine Arbeitsstelle.

Diese Broschüre möchte für die Bedürfnisse von Familien mit Kindern, aber auch für Familien mit zu pflegenden Angehörigen sensibilisieren.

Mit Beiträgen aus der Forschung wollen wir die Dringlichkeit dieser Aufgabe darstellen, mit Beispielen aus der Verbandspraxis aufzeigen, welche Angebote für Familien Entlastung bringen können und welche Rahmenbedingungen nötig sind, damit Familien den Spagat von Familienleben und Beruf meistern können.

Ümit Yüzen-Grabski

Referentin für Familienbildung und Familienpolitik
DRK-Generalsekretariat

Berlin, Dezember 2013

¹ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Wie leben Kinder in Deutschland“. (2011). S. 7

² 1. Gleichstellungsbericht, 2011, S. 188 sowie 8. Familienbericht, S. 127ff

³ 8. Familienbericht, ab S. 16, 1.3.1 Familienzeitpolitische Zielsetzungen und 1.3.2 Familienzeitpolitische Handlungsfelder

Inhaltsverzeichnis

A	An wen richtet sich die Handreichung?	9
B	Das Bild der Familie und das Wohl des Kindes aus Sicht des DRK	9
C	Interviews zur aktuellen Situation von Familien	10
	1. Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Herausforderungen für Familien	11
	2. „Saxophon statt Blockflöte“ – Eltern unter Druck, Wahrnehmungen im Schulalltag von Eltern und Lehrkräften	15
D	Familienunterstützende Angebote	20
	1. DRK-Familienzentrum Lüdinghausen	21
	2. Familienbüro und Erziehungslotsen im DRK-Kreisverband Gifhorn e. V.	24
E	Ehrenamtliches Engagement schafft Zeit für Familien	27
	1. Großelterndienst im DRK-Kreisverband Märkisch-Oder-Spree e. V.	27
	2. JuKi® – Jugendliche für Kinder - ein Patenschaftsmodell im DRK-Kreisverband Düsseldorf e. V.	30
F	Arbeitnehmerfreundliches Setting	33
	1. „Lebensqualität für Generationen“ – dem demografischen Wandel entgegenwirken und Betreuungslösungen für Familien (BRK-Kreisverband Kronach) finden	33
	2. Gesundheit gemeinsam gestalten – Gesundheitsförderung im DRK-Kreisverband Gifhorn e. V.	37
	3. Der Respekt für das Privatleben fördert die Bindung der Mitarbeitenden im DRK-Rettungsdienst Mittelhessen	38
	4. „AGIRE“ – Alt werden und gesund bleiben im Rettungsdienst (DRK-Kreisverband Emmendingen e. V.)	39
G	Literatur	41
	1. Bücher, Broschüren, Arbeitshilfen	41
	2. Webseiten	43



A An wen richtet sich die Handreichung?

Die Handreichung richtet sich in erster Linie an die Mitarbeitenden der DRK-Familienhilfe. Die Broschüre soll dazu anregen, sich für gute Rahmenbedingungen für Familien zu engagieren und sich mit dem dringlicher werdenden Thema des demografischen Wandels vorwiegend im Kontext von Familie auseinanderzusetzen.

Die Praxisbeispiele sollen Ideen liefern, Mut machen, den Austausch fördern: um passgenaue Angebote für Familien zu entwickeln, sich zu vernetzen, aber auch, um sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu profilieren, attraktiv für neue Mitarbeitende zu sein und Mitarbeitende zu halten.

B Das Bild der Familie und das Wohl des Kindes aus Sicht des DRK

Familien in unserer Gesellschaft sind sehr heterogen. Sie haben unterschiedliche kulturelle und soziale Hintergründe, sind immer öfter auch Ein-Eltern-Familien oder Patchwork-Familien mit sehr unterschiedlichen Lebensstilen. Ungeachtet dessen versteht die DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe „...Familie als eine Lebensgemeinschaft, die danach strebt, gemeinsam Sicherheit, Glück, Wertschätzung und Liebe zu erleben. Im Zentrum dieser Lebensgemeinschaft stehen die wechselseitige generationenübergreifende Fürsorge und Verantwortungsübernahme auf der Grundlage von emotional getragenen und verbindlich angelegten Beziehungen“⁴.

Im Zentrum dieser Definition steht zum einen das gemeinsame Erleben, zum anderen die Übernahme von gegenseitiger Fürsorge und Verantwortung. Emotional tragfähige Beziehungen benötigen genügend Zeit und Gelegenheiten, in der sie gedeihen und sich entwickeln können. Das DRK setzt sich ein „für Lebensbedingungen, die die Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen fördern und die Familien stärken. Hierzu gehören insbesondere [...] die Berücksichtigung der Erfordernisse von Familienleben in der Arbeitswelt“⁵.

Um Kinder- und Jugendarmut zu verhindern, setzt sich „(das) DRK ... für die kontinuierliche Berücksichtigung

der Rechte und Bedarfe von Kindern, Jugendlichen und Familien bei allen politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen im Sinne eines Kinder-, Jugend- und Familien-Mainstreamings (ein).“⁶ In diesem Zusammenhang unterstreichen wir auch die Bedeutung einer qualitativ guten Ganztagesbetreuung von Kindern zwischen 1 und 12 Jahren. Studien zeigen, dass Ganztagesbetreuung vor allem Kindern aus schwierigen Verhältnissen zugute kommt⁷. Und: erst wenn eine qualitativ wirklich gute Betreuung gewährleistet ist, können Eltern beruhigt arbeiten.

Kinder haben sehr unterschiedliche Phasen ihrer Entwicklung, ihre Bedürfnisse sind nicht immer voraussehbar. Flexible Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen sowie die Arbeitszeit zu gestalten, können das Familienleben sehr entlasten.⁸

Familien wollen oftmals auf ihre persönlichen Netzwerke zugreifen und beispielweise die Großeltern in die Betreuung der Kinder einbeziehen. Das DRK setzt sich für eine Erweiterung der Großelternzeit ein.⁹ So können Großeltern am Leben ihrer Enkel teilhaben und die Familien dann, wenn sie es am meisten brauchen, entlasten. Die Großelternzeit kann so zu einer Zeit werden, in der sich die Generationen näherkommen und zusammenwachsen. Wenn die Großeltern später selbst Unterstützung im Alter benötigen, kann es für sie

⁴ Rahmenkonzeption der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (2010), S. 17

⁵ Rahmenkonzeption, S. 20

⁶ Rahmenkonzeption der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (2010), S. 20 sowie Erwartungen an den 18. Bundestag, S. 39

⁷ DRK-Pressemitteilung vom 29.03.2012: Zur Studie „Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagesbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden“.

⁸ Rahmenkonzeption, S. 29

⁹ Erwartungen an den 18. Bundestag (2013), S. 43

selbstverständlicher sein, Hilfe von den eigenen Kindern und Enkeln anzunehmen. Die DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe hat „vor allem jene Menschen im Blick, die Gefährdungen, Benachteiligungen und Belastungen ausgesetzt sind, sowie jene Menschen, die derzeit wenig Zugänge zu öffentlichen Angeboten

von Bildung und Betreuung finden“¹⁰. Für Familien in schwierigen Situationen können engagierte, ehrenamtlich tätige Menschen neue Impulse geben und Handlungsalternativen bieten, ihnen Mut machen, sie zur Beteiligung anregen, ihre Kinder fördern und stärken.

C Interviews zur aktuellen Situation von Familien

In den folgenden Interviews wollen wir die Anforderungen an das Familienleben aus der Perspektive von aktuellen Studien des Deutschen Jugendinstituts und der Konrad-Adenauer-Stiftung darstellen.

Das erste Interview führten wir mit Anna Proske vom Deutschen Jugendinstitut, die im Projekt „Multilokalität von Familie“ der Schumpeter-Nachwuchsgruppe mitarbeitet. Im Interview geht es um die veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt, die Arbeitsleistung

losgelöst von Ort und Zeit zu erbringen: dies kann einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen, zum anderen setzt es große Kompetenzen in Selbstmanagement voraus, damit es nicht zu einer Selbstaussbeutung kommt.

Ein weiterer Themenschwerpunkt im Interview sind Familien, die nicht (immer) zusammenwohnen, sondern an unterschiedlichen Orten leben. Dies kann durch die Arbeit, aber auch durch Trennung der Eltern verursacht sein und stellt hohe Anforderungen an die einzelnen Familienmitglieder – sowohl finanzieller, logistischer als auch emotionaler Art.

Unser zweites Interview führten wir mit Elisabeth Hoffmann von der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS). Die KAS hat eine Studie zum Familienleben und Schule herausgebracht, die uns viele Anhaltspunkte bietet, den Druck, der auf Familien lastet, aufzuzeigen. Der Druck, Kinder gut durch die Schule zu begleiten, kann gut ausgebildete Frauen viele Jahre vom Arbeitsmarkt fernhalten und ihre Karrieremöglichkeiten schmälern. Die Selektion der Kinder in der Schule, in der gute Schüler_innen durch ihre sie coachenden Eltern noch besser werden, während die anderen entsprechend abfallen, begründet ein System der Chancenungleichheit, die Bildungserfolg vom Elternhaus abhängig macht. Das Interview zeigt auch, wie die eigenen Ansprüche der Eltern an Bildung und Erziehung für ihre Kinder Druck erzeugen.

Die Thematik der schulischen Anforderungen, denen sich Familien ausgesetzt sehen, ist komplex und betrifft das Schulsystem sowie Einstellungen und Haltungen der Eltern. Es gibt hier vorerst mehr Fragen als Antworten.



Foto: Steffen Freiling/DRK

¹⁰ Rahmenkonzeption der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (2010), S. 17.

1. Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Herausforderungen für Familien

Im Gespräch mit Anna Proske, Abteilung Familie und Familienpolitik, Schumpeter-Nachwuchsgruppe „Multilokalität von Familie“, Deutsches Jugendinstitut (DJI)

„Der sozio-ökonomische Wandel der letzten Jahrzehnte hat dazu geführt, dass die klaren Grenzen zwischen Arbeit und Familie brüchig geworden sind. Wir beobachten sowohl zeitlich als auch räumlich eine Flexibilisierung von Arbeit: Abendarbeit, Wochenendarbeit, Gleitzeit und Schichtarbeit nehmen zu. Zum anderen kommt es zu einer Polarisierung der Arbeitszeiten: An einem Ende werden die Arbeitszeiten immer kürzer und flexibler und am anderen dehnen sie sich immer weiter aus. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten kann neue Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeuten. Wenn die flexiblen Arbeitszeiten aber betrieblich gesteuert werden, wird dieser Trend als sehr negativ wahrgenommen. Auf der anderen Seite ist es wichtig, sich immer wieder klar zu machen, dass sich auch Familien verändern. Wir haben häufig die modernisierte Versorgung im Kopf, wenn wir über Familie nachdenken, das heißt, der Mann arbeitet Vollzeit und die Frau höchstens am Vormittag. Das entspricht aber heute zunehmend nicht mehr der Realität in Familien.“

Etwa Dreiviertel aller Familien mit Kindern unter 18 Jahren haben das Gefühl, sie haben zu wenig Zeit für ihre Familie. Warum ist Zeit für Familien wichtig?

Gemeinsame Zeit miteinander zu verbringen, ist eine Voraussetzung um persönliche Beziehungen und Bindungen zu pflegen. Zeit ist außerdem eine Voraussetzung dafür, sich um andere kümmern zu können und für andere zu sorgen. Zufriedenheit in Familien hängt daher immer mit der Zeitqualität in Familien zusammen. Familien haben das Gefühl, ihr Familienleben gelingt und die einzelnen Familienmitglieder können so auch wieder Leistungen in Form von Erwerbsarbeit, in Form von ehrenamtlichem Engagement oder in Form von Sorgearbeit erbringen.

In der Familie und der Arbeitswelt herrschen unterschiedliche, in der Regel widersprüchliche Zeitlogiken. Was steckt dahinter?

In der Familie geht es darum, Zeit auch mal ungeplant laufen zu lassen und situativ zu handeln. Bei der Sorgearbeit in Familien geht es vor allem um Verlässlichkeit und Kopräsenz. In der Erwerbsarbeit geht es dagegen um eine zielgerichtete Zeitverwendung, um Kostenökonomie und Effizienzstreben. Feierabend und Urlaub werden zwar durch die rechtlichen Rahmungen festgelegt, im Zuge der Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit nimmt die Zeitlogik der Erwerbsarbeit aber zunehmend Einfluss auf die Familienzeit. Die Familie ist in der Regel abhängig vom

Erwerbseinkommen und deshalb bekommt die arbeitsweltliche Logik häufig eine Dominanz und strukturiert die Familienzeit mit.

Wie kommt es zu der Zunahme von Zeitstress und Zeitnot in Familien?

Wir sehen in unseren Untersuchungen, dass die zeitgleichen Veränderungen in den beiden Lebensbereichen Familie und Erwerbsarbeit nicht aufeinander abgestimmt sind und noch nicht ausreichend institutionell eingebettet oder infrastrukturell unterstützt werden. Die teilweise widersprüchlichen Anforderungen aus der Arbeit und aus der Familie machen die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche und die Organisation des Familienalltags zunehmend zu einer Herausforderung für Mütter und Väter. Dazu kommt, dass sich die Geschlechterverhältnisse in den Familien in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben. Wir sehen deutlich, dass die modernisierte Versorgung, also dass der Mann in der Regel Vollzeit und die Frau Teilzeit am Vormittag arbeitet, in vielen Familien nicht mehr der Alltagsrealität entspricht, zum Beispiel weil flexibilisierte Teilzeit nicht mehr nur am Vormittag stattfindet oder weil Eltern nicht mehr zusammenleben. Trotzdem beziehen sich sowohl Betreuungsinstitutionen als auch Arbeitgeber häufig noch auf genau dieses Modell. Die zeitgleiche, aber unabgestimmte Veränderung in Erwerb und Familie bei fehlenden passgenauen institutionellen Angeboten führt zu Zeitnot und Zeitstress in Familien.

Entgrenzte Arbeit, entgrenzte Familie – was meinen Sie damit?

Der Begriff „Entgrenzung“ steht in der Familien- und Arbeitssoziologie für eine Entwicklung in den letzten beiden Jahrzehnten, in denen Grenzen, die bis dahin sicher waren, brüchig werden. Die Grenze von Arbeits- und Familienzeit ist nicht mehr so klar zu ziehen. Wann hört Arbeit auf? Wann fängt Freizeit an? Auch durch die neuen Medien ist das nicht mehr so deutlich sichtbar. Arbeit kann überall und jederzeit stattfinden. Aber nicht nur Arbeit, sondern auch das Zusammenleben in Familien verändert sich, zum Beispiel durch die hohen Trennungszahlen oder die Zunahme der Mütter, die erwerbstätig sind. Deshalb sprechen wir von einer doppelten Entgrenzung.

Wie haben sich die Arbeitszeiten verändert?

Wir beobachten eine starke Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Arbeitsverhältnisse in Vollzeit nehmen ab, Teilzeit nimmt zu. Die Teilzeit trifft häufig die Frauen unfreiwillig. Untersuchungen zeigen, dass viele Frauen gerne eine höhere Stundenzahl pro Woche arbeiten würden. Zudem liegen Arbeitszeiten atypisch. Das heißt, es gibt zwar viele Teilzeitarbeitsverhältnisse für Frauen, aber diese Arbeit findet zunehmend am Abend, am Nachmittag und an den Wochenenden statt. Ein Beispiel dafür ist der Einzelhandel. Gerade zu diesen Zeiten ist die Kinderbetreuung ungelöst. Am anderen Ende der Skala

haben wir die Ausdehnung der Arbeitszeiten. Dort sehen wir eine Kultur der Allzeitverfügbarkeit. Neue Medien führen zudem zu einer ständigen Erreichbarkeit und der Möglichkeit, immer und überall zu arbeiten. Die Grenze zwischen Arbeit und Familienzeit verschwimmt. Insbesondere die Vertrauensarbeitszeit kann dazu führen, dass die Beschäftigten sich systematisch selbst überlasten. Wenn vereinbarte Ziele in der Arbeitszeit nicht erreicht werden können, nutzen die Beschäftigten ihre Freizeit, um diese Ziele zu erreichen. Außerhalb der Arbeitszeit investierte Zeit, aber auch Aufmerksamkeit und Energie, fehlen dann in der Familie.

Dienstreisen, Wochenendpendeln, mehrere Arbeits- und Wohnorte sind Folgen der Mobilitätsanforderungen, die Erwerbsarbeit heutzutage mit sich bringt.

Die Mobilitätsanforderungen für Mütter und Väter quer durch alle Branchen und Qualifikationsniveaus nehmen zu. Das hat zur Folge, dass Familien heute häufiger multilokal leben, das heißt, dass einer oder beide Elternteile tage- oder wochenweise nicht am Familienwohntort sind. Das hat natürlich Auswirkungen auf die Betreuungssituation der Kinder und generell auf die Zeit, die Familienangehörige miteinander verbringen können. Etwa jeder Fünfte Erwerbstätige in Deutschland ist beruflich mobil. Jeder Zweite hat Mobilitätserfahrungen.



Foto: Steffen Freiling/DRK

Multilokale Familien, die nicht an einem Ort leben können, nehmen zu. Welche weiteren großen Veränderungen gibt es in Familien?

Die Trennungs- und Scheidungsraten sind gestiegen. Elf von 1.000 Ehen sind 2012 geschieden worden. 1997 waren es sieben. Fast 20 Prozent der Familien sind Alleinerziehende, etwa 85 Prozent davon sind Frauen. Daran schließt sich an, dass es immer mehr Patchwork- und Nachfolgefamilien gibt. Die Familienetze vor Ort werden kleiner. Großeltern oder andere Verwandte zum Beispiel für die Kinderbetreuung einzubeziehen, wird schwieriger. Und es steigen die Pflegeanforderungen von älteren Menschen.

In den letzten Jahrzehnten ist es zu einem Wandel in den Geschlechterverhältnissen gekommen. Welche Trends sehen Sie?

Die Erwerbsquote von Frauen und Männern nähert sich an. Fast 60 Prozent der Mütter in Paarfamilien sind erwerbstätig. Von den erwerbstätigen Müttern sind allerdings fast drei Viertel in Teilzeit beschäftigt. Auf der anderen Seite gibt es etwa 20 Prozent Familienernährerinnen, das heißt, die Frauen erwirtschaften mehr Einkommen als ihr Partner. Dahinter verstecken sich allerdings häufig nicht die sogenannten gutverdienenden Karrierefrauen, sondern prekäre Situationen, in denen beispielsweise der Partner arbeitslos ist oder unterhalb des Existenzminimums verdient. Wir sehen außerdem immer mehr aktive oder teilaktive Väter in den Familien. Etwa 25 Prozent der Väter nehmen die Elternzeit in Anspruch und haben im Anschluss den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Dieser kann aber häufig aufgrund der Arbeitgeber nicht realisiert werden. In der Folge dieser Trends sehen wir, dass der Aushandlungsbedarf in der Paarbeziehung höher wird: Mütter und Väter müssen die Zuständigkeiten für die Sorgearbeit und ihre Arbeitszeiten und beruflichen Ambitionen miteinander verhandeln. Das ist häufig eine Herausforderung für die Eltern und birgt mitunter Konfliktpotential für die Paarbeziehung.

Familienzeit ist eher Vereinbarkeitsmanagement als Qualitätszeit. Welche konkreten Belastungen beobachten Sie bei den Familien?

Es gibt Gruppen wie Doppelverdienende, Alleinerziehende und Mehrfachjobende, die besonders stark unter Zeitstress leiden. Der Feierabend und die Wochenenden, die bisher sicher im Sinne der Familie galten und wo Familienleben ungeplant entstehen konnte, werden verstärkt als gefährdet wahrgenommen. Es wird als Anforderung gesehen, gemeinsame Zeit zu planen und Termine zu koordinieren. Dadurch entsteht das

Gefühl, Familie muss unter Druck und in Zeitzischen gelebt werden. Darüber hinaus findet Familienleben zunehmend multilokal und virtuell statt. Davon sind nicht nur Dienstreisende und Pendler, sondern auch Familien betroffen, in denen beispielsweise Mütter oder Väter im Einzelhandel in den Abendstunden arbeiten und wo Sorgearbeit über das Telefon geleistet wird. So ruft zum Beispiel der Sohn bei der Mutter an, um sich darüber zu vergewissern, ob er nach den Hausaufgaben rausgehen darf oder um gute Nacht zu sagen. Die wenige Zeit, die es für Familienmitglieder gemeinsam gibt, wird in der Regel den Kindern gewidmet, diese stehen dann im Zentrum.

Wie wirken sich die Belastungen auf Familien aus?

Zunächst gibt es individuelle Reproduktionslücken in Bezug auf die Selbstsorge der Eltern. Durch die Doppelbelastung sind die Eltern zum Teil nicht mehr in der Lage, die eigene Lebens- und Arbeitskraft zu reproduzieren. Daran anschließend findet man eine familiäre Reproduktionslücke in Bezug auf die Sorgeleistung für andere. Aufgrund von Erschöpfung nimmt die Fähigkeit, sich um andere Familienmitglieder zu sorgen, ab. Gesellschaftlich relevant ist die generative Reproduktionslücke: Die Geburtenraten sinken. In unseren Untersuchungen sagen Eltern, dass sie sich unter den gegenwärtigen Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht vorstellen können, weitere Kinder zu bekommen. Die vierte und sogenannte betriebliche Reproduktionslücke lässt vor allem die Arbeitgeber aufmerksam werden: Die Belastungen können bei Arbeitnehmer_innen zu gesundheitlich bedingten Ausfällen, Demotivation oder zu einer Abwanderung in familienfreundlichere Unternehmen führen.

Was brauchen Familien?

Damit Familien das Gefühl haben, ihr Familienleben gelingt und ist qualitativ hochwertig, brauchen sie grundsätzlich Planbarkeit und Sicherheit. Dazu müssten Arbeitsverhältnisse unbefristet und existenzsichernd sein. Um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit in den Familien weiter voranzutreiben, müssen außerdem die Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen stärker berücksichtigt werden. Bedeutend dafür ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Erwerbs- und in der Familienarbeit. Die Diskussion um die Frauenquote und um die Möglichkeit von Führungspositionen in Teilzeit ist daher sehr wichtig. Außerdem sollte eine Ausweitung der „Vätermonate“ diskutiert und die Entgeltgleichheit weiter vorangetrieben werden. Ein anderer wichtiger Punkt ist,

dass Familien gemeinsame Zeiträume brauchen, um Familie und Beziehungen zu leben.

Was sind Forderungen an die Zeitpolitik?

Im Achten Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde Zeit als ergänzender Wohlstandsindikator thematisiert. Politisch kann es aus Sicht des Deutschen Jugendinstitutes darum gehen, dass Zeiten auf lokaler Ebene stärker abgestimmt werden, also Schule, Kindergarten, Betriebe, öffentlicher Verkehr, Geschäfte und Behörden. Ein weiterer Punkt ist der Ausbau familienbezogener Infrastruktur. Die Quantität und Qualität der Kinderbetreuung, ausgerichtet an der Arbeits- und Lebensrealität der Eltern, ist wichtig. Ebenso sollte die familienbewusste Arbeitszeit unter anderem in Tarifverträgen stärker in den Blick genommen werden. Stärker fokussiert werden sollte zudem die Vereinbarkeit im Lebensverlauf. Neue Modelle, Erziehungs- und Pflegeaufgaben besser in den Lebenslauf zu integrieren, müssen überdacht werden. Neben der Flexibilisierung der Elternzeit bis zum 14. Lebensjahr der Kinder sollte es

auch möglich sein, pflegebedürftige Angehörige zu begleiten oder Zeit für ein Ehrenamt zu haben. Diskutiert werden beispielsweise sogenannte Zeitkonten, aus denen Monate oder Jahre für diese Aufgaben entnommen werden können und die ähnlich finanziert werden wie die Elternzeit.¹¹

Welche Handlungsansätze sehen Sie für Betriebe?

Interessant ist, dass Mütter und Väter sagen, einen familienfreundlichen Betrieb macht vor allem die Unternehmenskultur aus. Darunter verstehen sie eine Sensibilität und Offenheit für familiäre Bedarfe. Wichtig ist eine partizipative Arbeitszeitplanung. Das heißt, dass die Beschäftigten bei der Einteilung der Arbeitszeiten, zum Beispiel bei Schichten und Dienstreisen, einbezogen werden. Planungssicherheit könnte durch die Vermeidung von Überstunden gestärkt werden. Weitere Ideen sind mehr Telearbeitsplätze, Karriere- und Berufsförderung für Paare, Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen, Thematisierung der zunehmenden Mobilitätsanforderungen sowie Weiterbildungsangebote in Work-Life-Balance und Grenzmanagement. ■



Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie.

Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung.
Ein sozialwissenschaftliches Forschungsprojekt

Von Karin Jurczyk, Michaela Schier, Peggy Szymenderski, Andreas Lange, G. Günther Voß
Herausgeber: Hans Böckler-Stiftung, edition sigma, Berlin, 2009

¹¹ Jurczyk, Karin: Zeitkonten und atmende Lebensverläufe. Rundfunkbeitrag vom „Deutschlandradio Kultur“, 11.04.2013; vgl. ebenso: <http://www.zeitpolitik.de/impulse.html> (geprüft 31.10.2013)

2. „Saxophon statt Blockflöte“ – Eltern unter Druck. Wahrnehmungen im Schulalltag von Eltern und Lehrkräften

**Im Gespräch mit Elisabeth Hoffmann,
Kordinatorin für Bildungs-, Familien- und Jugendpolitik,
Konrad-Adenauer-Stiftung**

„Noch nie gab es so viele reflektierende, bewusst erziehende und in ihrer Erziehung selbstkritische Eltern wie heutzutage, die alles darauf ausrichten, dass ihr Kind keinen Schaden nimmt und es gezielt fördern. Die oberste Maxime ist das glückliche Kind. Dennoch fühlen sich Eltern einem massiven Druck durch die Gesellschaft, durch andere Eltern und auch durch sich selbst ausgesetzt. Über die Lebenssituation von Eltern wissen wir jedoch wenig. Zwar prägen sie maßgeblich das Lebensumfeld und die Entwicklung ihrer Kinder, doch spielen sie in der familienpolitischen Diskussion nur eine marginale Rolle. Es ist notwendig, zu wissen, wie es den Eltern geht, da sie der Schlüssel aller Erziehungsprozesse sind. Die Konrad-Adenauer-Stiftung hat deshalb die Lebenssituation der Eltern in den Mittelpunkt zweier sozialwissenschaftlicher Untersuchungen gestellt.“

Wie beschreiben Sie Elternschaft?

Elternschaft hat sich massiv verändert. Vor 30 Jahren waren Kinder noch selbstverständlicher Bestandteil der Lebensentwürfe. Heute ist Familie eine Option unter vielen anderen, die auch attraktiv sind. Elternschaft entwickelt sich zu einer zunehmend schwieriger zu bewältigenden Gestaltungsaufgabe mit hohen Erwartungen.

Was sind wesentliche Ursachen für die hohen Erwartungen, denen Eltern gegenüberstehen?

Eltern stellen hohe Erwartungen an sich selbst und spiegeln damit die hohen Erwartungen der Gesellschaft an sie. In Gesellschaft und Wirtschaft herrschen Prinzipien von Kurzfristigkeit und Flexibilität und auch der Anspruch auf Selbstoptimierung des Individuums vor. Dahinter steckt die Vorstellung, dass wir uns in Eigeninitiative fit machen, wir müssen attraktiv bleiben für den Wettbewerb um Arbeitsplatz und soziales Ansehen. Insbesondere Mütter sagen, dass es mittlerweile immer mehr auch um den „Wettbewerb“ um den Partner geht. Enge, langfristige Bindungen und eine Kultur des Sich-Umeinander-Kümmerns wie es die Beschäftigung mit Kindern oder mit Pflegebedürftigen erfordert, sind im Grunde mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leitvorstellungen oft nur schwer vereinbar. Eltern erfahren Elternschaft häufig als eine Lebensbedingung, die die Teilnahme am Wettbewerb einschränkt: Kinderlose

ziehen an Eltern mit jungen Kindern vorbei, so empfinden das viele Eltern.

Warum ist Elternschaft in den letzten Jahren schwieriger geworden?

In den letzten 20 Jahren hat sich die Kindheit deutlich verändert. Zum einen ist Kindheit verhäuslicht und verinselt worden, das heißt, Eltern fungieren häufig als Spielkameraden ihrer Kinder. Geschwister und Nachbarkinder fehlen oft. Zudem erschwert die Medienpräsenz in den Kinderzimmern die Situation, da den Eltern im eigenen Haus die Kontrolle darüber zu entgleiten droht.

Wie hat sich die Definition von „Kind“ verändert?

Seit den 1980er-Jahren steht das Kindeswohl im Zentrum. Aktuell nutzt man unter anderem die Definitionen des „kompetenten Kindes“ von Jesper Juul¹² und die des „hochbegabten Kindes“ von Gerald Hüther¹³. Die Partizipationsrechte für Kinder sind insbesondere durch die UN-Kinderrechtskonvention gestärkt und ausgeweitet worden.

Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema für Eltern. Welchen Druck fühlen Eltern noch?

Eltern sehen sich in mehrfacher Hinsicht unter Druck. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor

¹² Juul, Jesper; Engeler, Sigrid: Das kompetente Kind (2006).

¹³ Hüther, Gerald; Hauser, Uli: Jedes Kind ist hochbegabt – Die angeborenen Talente unserer Kinder und was wir daraus machen (2012).

ein großes Thema, auch wenn politisch schon einiges getan wurde. Thema für Eltern ist auch ein nicht seltener „Totalzugriff“ der Arbeitswelt bei gleichzeitig schmaler werdenden Personaldecken in Unternehmen. Der Erfolg der Kinder in der Schule ist ebenfalls ein großes Thema für Eltern. Viele Freunde und Freundinnen junger Eltern wählen für sich die Option, keine Kinder zu haben. Für Eltern wird dadurch eine Verortung in ihrer Generation schwieriger. Sie stellen sich die Frage: Was bin ich für ein Elterntyp? Erziehungsarbeit wird immer individueller, je nach Erziehungsstil und -ziel und Werthintergrund. Hinzu kommt der Partnerschaftsdruck. Wie attraktiv ist eine Mutter oder ein Vater in der Partnerschaft? Gibt es überhaupt eine Partnerschaft? Das Thema Finanzen beschäftigt Eltern ebenfalls sehr, was mit den sehr hohen Fördererwartungen für Kinder zusammenhängt. Eltern sind sehr ambitioniert, man kann sagen, die Blockflöte hat ausgedient – es muss das Saxophon sein. Und statt einer Mitgliedschaft im lokalen Sportverein muss das Synchronschwimmen her. Gerade der sehr hohe Förderanspruch schlägt wie ein Bumerang zeitlich und finanziell auf die Eltern zurück.

Was benötigen Eltern, um gute Eltern zu sein?

Die sogenannte „parenting“-Wissenschaft hat definiert, was Eltern brauchen, um gute Eltern zu sein: Wissen und Verständnis – also Mutter und Vater müssen wissen, was ihr Kind braucht und sie müssen verstehen, was ihr Kind in der jetzigen Situation braucht. Eltern brauchen Motivation, das ist ganz entscheidend. Eltern brauchen Ressourcen, das heißt neben Geld vor allem persönliche Qualitäten also beispielsweise Empathiefähigkeit und Einfühlungsvermögen. Und Eltern benötigen Gelegenheiten und Zeit, sich dem Kind zuzuwenden, ohne gestresst oder genervt von anderen Dingen sein.

Wie reagieren Eltern auf den Druck?

Viele Eltern sind verunsichert und gestresst. Das bedeutet nicht, dass sie ihre Kinder und Familie ablehnen. Es gibt Milieus, in denen sind viele materielle Mittel vorhanden. Eltern aus solchen Milieus sind selbstbewusst und gehen den Druck offensiv an. Im Grunde kaufen sie sich sehr viel Hilfe ein, was den Druck reduziert. Für das Milieu der bürgerlichen Mitte ist es am schwierigsten. Sie orientieren sich nach oben und wollen ihren Kindern zum Beispiel das Auslandsschuljahr in Amerika oder England ermöglichen. Sie bekommen das aber nur unter den größten Anstrengungen und Opfern hin, so dass sie einen hohen Druck spüren. Die Milieus mit wenig Finanz- und Bildungsressourcen konzentrieren sich eher auf das Hier und Jetzt.

Es fällt ihnen schwer, eine Perspektive für die Zukunft zu entwickeln. Häufig sagen diese Eltern, sie mussten sich früher durchschlagen, ihre Kinder würden es auch irgendwie packen. Hier findet man viel Resignation und die Aufgabe der Hoffnung, das eigene Leben, und damit auch das der Kinder, aus eigener Kraft positiv gestalten zu können.

Warum sind vor allem Mütter so anfällig für Druck und ziehen alles an sich?

Das Rollenbild einer guten Mutter, so wie es noch in den 50er- und 60er-Jahren vorhanden war, ist unerschwinglich bei der jüngeren Frauengeneration durchaus noch wirksam. Im Kern bedeutet das, das Kind gelingt am besten, wenn es ausschließlich mit der Mutter aufwächst. Zwar ist der Opfergedanke verschwunden und Mütter sollen sich selber verwirklichen. Aber die Ansprüche an Mütter sind eher gestiegen. Der schulische Bereich ist dazugekommen. Als Ausweis guter Mutterschaft gilt vielfach, dass das Kind gut in der Schule ist. Das kann bedeuten, dass die Mütter über die Sekundarstufe I ihrer Kinder hinaus nachmittags zuhause sind, nur Teilzeit arbeiten und unter ihren Karrieremöglichkeiten bleiben. Oft sind es gerade sehr gut ausgebildete Frauen, die das Familienleben und den Schulerfolg der Kinder über ihren eigenen beruflichen Werdegang stellen. Das Kind muss gut gekleidet sein. Das Kaufen eines Geburtstagsgeschenkens oder die Ausrichtung einer Geburtstagsfeier sind heute nicht mehr so einfach, wie das noch vor 30 Jahren war. Die Mütter haben den Anspruch, ihr Kind gut zu ernähren. Am besten mit biologisch wertvoll selbst gekochten Mahlzeiten. Auch hier ist es so, dass die Mütter sich je nach Milieu unterschiedlich verstehen. In den oberen Schichten können sich Familien Nachhilfe einkaufen; hier können die Mütter am ehesten ihrer Karriere nachgehen. In anderen Schichten arbeiten manche Mütter in ungeliebten Jobs nur Teilzeit, um beim Förderbedarf der Kinder finanziell mithalten zu können. Andere stellen die Versorgung ihrer Kinder (Mahlzeiten, Kleidung) sicher, können aber wenig zur schulischen Förderung ihrer Kinder beitragen.

Wie sieht die Situation der Väter aus?

Bei den Vätern ist die Situation eher diffus. Es gibt im Grunde kein klares Rollenbild. Der Zugriff der Arbeitswelt auf die Familien war nie so stark. Die Scheidungsraten bewirken, dass die Väter de facto ihre Kinder seltener sehen. Es tut sich natürlich durchaus etwas bei den „neuen“ Vätern. Aber nur sehr langsam und für die Mütter kaum spürbar. Von den Vätern, die mit Kindern zusammenleben, gibt es solche, die mit

Erziehungsarbeit nichts zu tun haben wollen, sie fühlen sich als der „delegierende Chef“ (milieutheoretisch sind das die Väter „ganz oben“ und „ganz unten“). In der bürgerlichen Mitte gibt es die Väter, die versuchen, den Kindern gerecht zu werden. Viele wollen sich in die Erziehung einbringen, aber sie schaffen es oft nicht, weil die entsprechenden Bedingungen nicht da sind.

In ihren Studien haben Sie herausgefunden, dass die Eltern keine Solidargemeinschaft bilden. Was genau verbirgt sich dahinter?

Eltern bleiben in den Milieus häufig unter sich und sehen sich auch innerhalb der Milieus als Konkurrenten um die Zukunftschancen ihrer Kinder. Ob das früher anders war, wissen wir nicht. In Abhängigkeit von der Lebenswelt der Eltern existiert ein sehr unterschiedliches Verständnis von Bildung, Erziehungszielen und Erziehungsstilen und entsprechend sehr unterschiedliche Kinderwelten. Die Kinder wachsen häufig in ihren Milieus auf. Sie haben wenige Möglichkeiten, aus ihrem Geburtsmilieu auszubrechen, möglicherweise geht dadurch das Wissen verloren, wie vielfältig Leben eigentlich sein kann.

Die Buchhandlungen und das Internet sind gefüllt mit Elternratgebern. Wie hilfreich sind diese?

Statt einer „Erziehungsphilosophie“ suchen Eltern tatsächlich nach praktischen und kurzfristig wirksamen Tipps. Sie wollen keine langen Artikel lesen. Sie möchten klare Ratschläge zum Beispiel zu Fragen wie „Mein Kind schläft nicht durch“ oder „Mein Kind macht keine Hausaufgaben“. Hinzukommt, dass die 300 Erziehungsratgeber, die jährlich erscheinen, Eltern oftmals mehr verunsichern, als dass sie nutzen, weil sie unterschiedliche Botschaften verbreiten. Zum großen Teil sind sie überhaupt nicht evaluiert und niemand weiß, nutzen die Ratschläge etwas oder nicht. Die Erziehungsratgeber erhöhen eher den Druck und dann geraten Eltern in Konflikte, letztendlich bleibt ihnen die individuelle Entscheidung nicht erspart, da nur noch sehr rudimentäre gesellschaftlich allgemein anerkannte Normen der Erziehung existieren, an denen sie sich orientieren können.

In den Studien haben Sie herausgefunden, dass sich die Erziehung an der Persönlichkeit des Kindes und weniger an der Vermittlung von traditionellen Werten orientiert.

Das Kind wird ernster genommen als je zuvor. Es gibt einen deutlichen Paradigmenwechsel von Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu einer an der Persönlichkeit des Kindes orientierten, individuell ausgerichteten

Erziehung. Ganz oben steht die Persönlichkeitsentfaltung des Kindes, es soll seine Gefühle ausleben dürfen, es soll aber auch sozial integriert sein. Ganz unten stehen Gehorsam, Fleiß und Disziplin. Die Erziehung auf Augenhöhe ist ein großes Thema für Eltern. Es gibt weniger das Verständnis, dass Eltern sagen, wo es langgeht und das Kind macht mit, sondern das Kind ist Lebens- und Gesprächspartner und vieles wird ausgehandelt. Lehrkräfte sehen das zum großen Teil auch so. Das hat natürlich die Konsequenz, dass Erziehung zum individuell ausgestalteten Prozess wird. Verhandlung auf Augenhöhe braucht einfach mehr Zeit. Das ist ein aufwändiger Prozess, der Zeit und Kraft kostet. Eltern geraten häufig in Konflikte, weil sie diese Zeit nicht haben, weil sie manchmal „genervt“ von den Kindern sind und weil es mit der Verhandlung nicht bei jedem Thema in jedem Alter des Kindes funktioniert. Letztlich kollidiert der partnerschaftliche Erziehungsstil mit dem immer noch selektiven Schulsystem.

Eine aktuelle pädagogische Herausforderung ist der Bildschirmmedienkonsum. Wie beeinflusst das die Familien?

Seitens der Medienpädagogik wird eine Medienpartnerschaft mit den Eltern angestrebt. Wenn man sich das genauer ansieht, sind die Ratschläge der Medienpädagogik überhaupt nicht alltagstauglich. Eltern sollen beispielsweise Fernsehsendungen und Computerspiele aussuchen, sie sollen sie mit ansehen, begleiten, mit dem Heranwachsenden darüber diskutieren, auf die Gefahren von unterschwelliger Werbung hinweisen. Sie sollen Handyregeln mit dem Kind ausmachen, deren Einhaltung kontrollieren und Sanktionen aussprechen, wenn das nicht funktioniert. Wenn Eltern all das machen, dann haben sie im Grunde keine Zeit zur Erwerbstätigkeit.

Weshalb sind Medienpartnerschaften zwischen Eltern und Medien extrem schwierig?

Eltern und Medien sind extrem ungleiche Partner. Die Medienkonsumwirtschaft verfolgt das Prinzip der Gewinnmaximierung. Sie möchte Kindern, die Selbstkontrolle, kritisches Hinsehen, Triebaufschub etc. erst lernen müssen, möglichst viel verkaufen – da sind alle Türen und Tore für Werbebotschaften offen. Auf der anderen Seite gibt es Eltern mit hohen Erziehungsidealen, die ihre Kinder zu kritischen, integren Menschen erziehen wollen. Die Medienindustrie hat die Kinder und Jugendlichen praktisch „vermessen“, sie hat die besten Studien (die sie aber oft nicht veröffentlicht) und weiß sehr genau, wie diese Zielgruppe „tickt“. Ihr Einfluss ist riesig. Im Grunde haben wir hierzu keine Lösung.

Was denken Eltern über das Bildungssystem in Deutschland?

Die Eltern der bildungsnahen Milieus haben nur wenig Vertrauen in das öffentliche Bildungssystem. Sie monieren eine schlechte Ausstattung der Schulen, eine Überforderung der Fachkräfte und zu große Schulklassen. Sie fordern individuelle Förderung. Privatschulen sprießen in den letzten Jahren wie Pilze aus dem Boden. Teilweise verzichten Eltern auf vieles, um ihr Kind in eine Privatschule zu schicken, weil sie glauben, dass es dort besser versorgt ist.

Wie wichtig ist Eltern der Schulerfolg des Kindes?

Eltern fühlen sich fast komplett verantwortlich für den Schulerfolg ihres Kindes. Eltern identifizieren sich in hohem Maße mit ihrem Kind. Vor allem Mütter erzählen häufig in der Wir-Form, wenn sie über ihre Kinder und Schule Aussagen treffen: wir machen Hausaufgaben, wir lernen für die Mathearbeit. Der Schulabschluss wird zum Hauptkriterium für den Elternerfolg. Mütter steigen teilweise aus dem Berufsleben wieder aus, wenn das Kind aufs Gymnasium geht, weil sie glauben, das Coaching des eigenen Kindes sonst nicht schaffen zu können. Das fördert einerseits eine Retraditionalisierung der Frauenrolle und stärkt andererseits die soziale Ungerechtigkeit, weil ein Teil der Kinder durch die Eltern selbst gefördert wird oder Förderung eingekauft werden kann, während andere Kinder nicht in diesem Ausmaß gefördert werden können. Auch fördern Eltern nicht selten Kinder, die ohnehin gut in der Schule sind, was den Graben zwischen geförderten und ungeförderten Kindern noch erweitert.

Was bedeutet es für die Familien, wenn Schule und Schulleistung zu einem dominanten Thema werden?

Die Eltern-Kind-Beziehung verändert sich zu einer Schulbeziehung. Mehr als die Hälfte der Eltern wünscht sich für ihr Kind das Abitur, drei Viertel der Eltern mit Abitur, aber nur ein Viertel der Eltern ohne Abitur. Der Weg des Gymnasiums ist panikbesetzt. Eltern sehen nicht, dass bundesweit 30 Prozent der Hochschulzugangsberechtigungen nicht an einem Gymnasium erworben werden, so der Bundesbildungsbericht¹⁴. Eltern sehen die Anforderungen der Schule und haben teilweise fertige Ablaufpläne für den Nachmittag, wenn das Kind aus der Schule kommt. Sie können ihren Kindern

immer weniger einen Raum bieten, wo außerschulische Dinge passieren. In vielen Familien ist es verbreitet, gute Schulleistungen mit Geld zu belohnen. Gleichzeitig entpflichten Eltern die Kinder von nicht schulrelevanten Alltagstätigkeiten wie Zimmer aufräumen, Müll rausbringen, Kochen oder anders – damit nehmen sie Kindern wichtige Erfahrungen außerhalb der Schule wie Verantwortung übernehmen, zum Zusammenleben der Familie etwas beitragen, verschiedene Tätigkeiten erlernen und planen.

Ein Fünftel der Kinder und Eltern wird von der bildungspolitischen Diskussion um die bestmögliche Förderung der Kinder nicht erreicht. Was heißt das für diese Kinder?

Kinder von Eltern, denen es nicht gut geht und die selbst Probleme haben, benötigen oft Förderung, die ihre Eltern jedoch oft nicht initiieren können. Hier sind staatliche Institutionen mehr denn je gefragt, diese Kinder so zu fördern, dass sie mithalten können. Man könnte beispielsweise annehmen, dass Eltern, die erwerbslos sind, genügend Zeit für ihre Kinder haben. De facto wird in Familien, wo beide Elternteile erwerbslos sind, am seltensten gekocht und am seltensten zusammen gegessen. Resignation kann zur zeitfüllenden Haltung werden. Es stellt sich für die Mütter und Väter die Frage nach der eigenen Zukunftsaspiration, welchen Sinn sehen sie in ihrem Leben, welche Perspektiven haben sie. Das bestimmt dann, wie jemand in einer solchen Situation seine Zeit gestaltet. Zeit kann im Überfluss vorhanden sein und trotzdem überhaupt nicht genutzt werden, weil die Motivation fehlt, das eigene Leben zu gestalten.

Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Schule aus?

Das Eltern-Schul-Verhältnis hat sich grundlegend verändert. Eltern sind besser ausgebildet als noch vor Jahrzehnten. Einige Eltern haben Schwierigkeiten, Noten überhaupt zu akzeptieren. Manchmal halten sie Lehrkräfte für unfähig und sprechen ihnen schlicht die Professionalität ab. Diese Eltern begegnen Lehrkräften und der Schulleitung nicht auf Augenhöhe. Manche Lehrkräfte trauen sich nicht mehr, Hausaufgaben aufzugeben oder andere Leistungen einzufordern, weil ein Klima des Misstrauens herrscht und Eltern zu Sanktionen schreiten, weil sie Schulnoten oder die Gestaltung des Unterrichts nicht akzeptieren.

¹⁴ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2012 – ein Indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Tabelle F1_2A.

Lehrkräfte haben sich vom „Pauker“ zum Bildungsentwicklungsbegleiter verändert. Schildern Sie kurz die Situation der Lehrkräfte.

Im Grunde gibt es viele Gemeinsamkeiten zwischen Eltern und Lehrkräften. Die Lehrerin oder der Lehrer fördert den jungen Menschen und berät ihn. Allerdings wird der junge Mensch durch die Lehrerin oder den Lehrer benotet, das heißt, die Lehrkraft schafft oder verhindert Zukunftschancen. Eltern und Lehrkräfte sagen, dass individuelle Förderung Wunschdenken bleibt und nicht in der Realität angekommen ist. Die Heterogenität der Schülerschaft nimmt immer mehr zu, die Klassen werden immer größer. Lehrkräfte fühlen sich in Reformen nicht eingebunden und müssen sie gleichzeitig gegenüber Eltern vertreten. Es fehlen multiprofessionelle Teams für pädagogische Aufgaben. Jüngere Lehrkräfte reduzieren angesichts dieser Zustände ihre Arbeitszeit. Niemand möchte den Pauker der alten Schule wieder haben, aber die Rahmenbedingungen, die ein Bildungsentwicklungsbegleiter benötigt, sind nicht vorhanden.

Welches Fazit ziehen Sie aus den Studien?

Grundsätzlich sind Eltern einverstanden mit ihrem Leben mit Kindern. Dennoch empfinden sie die Bedingungen des Lebensalltags mit Kindern als belastend, die Situation insbesondere an den Gymnasien, die von Eltern oft großes Engagement verlangt, wird besonders in der Mitte der Gesellschaft als deutliche Belastung empfunden. Die Zeitfrage für die vielfältigen Aufgaben rund um die Elternschaft ist generell nicht gelöst. Eltern

selber sagen, sie brauchen Entlastung und Sicherheit. Aus unseren Studien konnten wir leider keine Lösungen generieren, wie Zeitentlastung aussehen könnte. Qualitativ gute Schulen und Kinderbetreuung würden Eltern auch als Ausdruck einer Wertschätzung für Familien sehen, ebenso eine familienfreundliche Führungskultur in den Betrieben. Wir müssten diskutieren, welchen Auftrag Schule hat, welches Kinderbild wir als Gesellschaft haben. Wir müssten das vor allem für die Kinder tun, die im jetzigen System noch viel zu oft abgehängt werden. ■



Foto: Steffen Freiling/DRK



Eltern unter Druck – Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten.

Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus-Sociovision im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Von Michael Borchard, Christine Henry-Huthmacher, Tanja Merkle M.A., Carsten Wippermann, Elisabeth Hoffmann

Herausgeber: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., Berlin, 2008



Eltern-Lehrer-Schulerfolg – Wahrnehmungen und Erfahrungen im Schulalltag von Eltern und Lehrern.

Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung der Katholischen Stiftungsfachhochschule Benediktbeuern für die Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Von Katja Wippermann, Carsten Wippermann und Andreas Kirchner

Herausgegeben von Christine Henry-Huthmacher, Elisabeth Hoffmann und Michael Borchard
Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart 2013

D Familienunterstützende Angebote

Familienunterstützende Angebote helfen Familien ganz konkret in ihrem Alltag und finden oft direkt vor Ort statt. Dies können Beratungsangebote, Angebote der Familienbildung, haushaltsnahe Dienstleistungen, Betreuungsangebote und mobile Angebote im ländlichen Raum sein. Dreh- und Angelpunkt ist dabei der Ort, den Familien schon kennen, der von ihnen ohne Hürden erreicht werden kann und an dem Angebote stattfinden oder eine qualifizierte Vermittlung erfolgt.

Exemplarisch stellen wir im Folgenden zwei DRK-Einrichtungen vor, die punktgenaue Hilfen aus einer Hand anbieten. Das heißt nicht immer, dass diese Angebote in der Einrichtung vorgehalten werden, sondern dass es vor allem eine genaue Übersicht über aktuelle Angebote vor Ort gibt, eine gute Kooperation und hohe Transparenz mit anderen Anbietern besteht, um den Familien eine möglichst breite Palette von

Unterstützungsangeboten anbieten zu können. Die Leiterin des Familienzentrums Lüdinghausen, Tanja Kock, stellt die Arbeit und die Anforderungen an ein Familienzentrums vor. Neben Beratungsangeboten werden den Familien sehr flexible Betreuungsmöglichkeiten ihrer Kinder durch Vermittlung von qualifizierten Betreuungspersonen angeboten. Im Interview geht Frau Kock auch auf die Umstellung ein, auf die sich Erzieher_innen einstellen müssen, um die Aufgabenfelder eines Familienzentrums mit zu übernehmen.

Familienbüros werden von unterschiedlichen Zielgruppen aus der Bevölkerung aufgesucht. Hier können sie sich beraten lassen und unbürokratisch Unterstützung holen. Petra von Minnigerode-Werner, Leiterin der Abteilung Soziale Dienste im DRK-Kreisverband Gifhorn e.V., stellt sie vor und geht dabei auf die Arbeit von Erziehungslotsen und ihre Bedeutung für Familien ein.



Foto: Steffen Freiling/DRK

1. DRK-Familienzentrum Lüdinghausen

Familienzentren: „Immer mehr Eltern profitieren von den Familienzentren, weil sie Kindern und Eltern beides bieten: erstklassige Betreuung und Bildung sowie Beratung und Unterstützung. Familienzentren sollen die Erziehungskompetenz der Eltern stärken sowie die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Als Zentrum eines Netzwerks verschiedener familien- und kinderunterstützender Angebote bieten Familienzentren den Eltern und ihren Kindern frühe Beratung, Information und Hilfe in allen Lebensphasen.“¹⁵

Im Gespräch mit Tanja Kock, Leiterin des DRK-Familienzentrum Lüdinghausen und der Kita „Im Rott“

„Es gibt fast 300 Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Wir haben uns 2009 dazu entschlossen, ein Familienzentrum im Verbund zu werden. Unsere DRK-Kindertageseinrichtungen „Im Rott“ und „Stadtfeld“ sind durch die Nähe zu den Familien besonders geeignet, Müttern und Vätern mehr als die reine Betreuung ihrer Kinder anzubieten. Die Kolleg_innen in den Kindertageseinrichtungen und die unterschiedlichen Kooperationspartner können vielfältige Unterstützungsangebote für die Familien bereitstellen.“

Wie kann man sich den Ort des Familienzentrums vorstellen?

Das Familienzentrum ist Anlaufstelle für Eltern, deren Kinder in der DRK-Kita „Im Rott“ oder der DRK-Kita „Stadtfeld“ betreut werden. Es ist gleichermaßen Anlaufstelle für Familien, deren Kinder nicht beim DRK betreut werden, die aber Interesse an den Angeboten des Familienzentrums haben. An die Kita „Im Rott“ grenzt direkt das Gebäude des DRK-Ortsvereins Lüdinghausen und Seppenrade e.V. an. Das Familienzentrum kann daher Räume in diesem Haus nutzen. Wenn wir den Eltern in der Kita Beratungsangebote unterbreiten, so können diese Gespräche in einem anderen Gebäude stattfinden. Andere Eltern erfahren also nicht, wer sich beraten lässt. Diese Form der Anonymität und Niederschwelligkeit ist für viele Mütter und Väter sehr wichtig.

Welche Qualitätsanforderungen stellt das Land Nordrhein-Westfalen an das Familienzentrum und welche Finanzmittel stehen zur Verfügung?

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert das Familienzentrum jährlich mit einer Summe von 13.000 Euro. Gleichzeitig müssen wir den Kriterien des Gütesiegels „Familienzentrum NRW“¹⁶ entsprechen, das für den Zeitraum von vier Jahren gültig ist. Danach erfolgt eine Rezertifizierung, das heißt, es wird überprüft, ob das

Familienzentrum weiterhin nach den vorgegebenen Strukturen und Leistungen arbeitet. Eine weitere finanzielle Unterstützung erhalten wir für die Deutschkurse für Migrant_innen. Die Caritas übernimmt im Rahmen der Integrationshilfe einen Teil der Kosten.

Das Familienzentrum kooperiert mit vielen Einrichtungen, Institutionen und Trägern in Lüdinghausen. Wer gehört dazu und was ist die Aufgabe des Familienzentrums?

Unsere Aufgabe ist es, Kooperationspartner vor Ort zu finden, mit denen wir die Struktur aufbauen und die Leistungen anbieten können, zu denen ein Familienzentrum entsprechend der Vorgaben des Landes NRW verpflichtet ist. Wir selbst versuchen keine Konkurrenzangebote zu den Kooperationspartnern anzubieten, sondern erfüllen oft auch eine Lotsenfunktion. Das Familienzentrum weist beispielsweise Frauen und Männer auf die Familienbildungsstätte hin, welche für die Qualifizierung der Tagesmütter zuständig ist. Zusätzlich zur Lotsenfunktion versuchen wir, den Familien Angebote zu unterbreiten, die es in Lüdinghausen bislang nicht gibt, für die aber ein Bedarf besteht. Diesen Bedarf fragen wir regelmäßig bei den Besucher_innen unseres Familienzentrums im Rahmen von schriftlichen Fragebögen ab und werten diese aus. Zweimal jährlich treffen sich alle Kooperationspartner des Familienzentrums in

¹⁵ <http://www.familienzentrum.nrw.de> (geprüft: 31.10.2013)

¹⁶ <http://www.familienzentrum.nrw.de/guetesiegel.html> (geprüft: 31.10.2013)

einer Lenkungsgruppe. Die Zusammenarbeit und Aktivitäten des letzten Halbjahres werden reflektiert und es wird geschaut, wie das kommende Halbjahr gestaltet werden soll. Bei Bedarf entwickelt die Lenkungsgruppe gemeinsam neue Projekte. Zu unseren Kooperationspartnern zählen die Familienbildungsstätte, die Frühförderstelle, die Ehe-, Familien- und Lebensberatung, die Grundschulen vor Ort, Kinderärzt_innen, das Seniorenheim, Ergotherapeut_innen, Logopäd_innen, eine physiotherapeutische Praxis, andere Kindertagesstätten und viele mehr.

Wie erfahren Mütter und Väter von den Angeboten des Familienzentrums?

Es gibt zwei Wege: Angebote des Familienzentrums werden in den regionalen Zeitungen, auf der Internetseite des Familienzentrums und durch Flyer, welche an verschiedenen Orten ausgehängt werden, präsentiert. So kann die Öffentlichkeit erfahren, welche Leistungen des Familienzentrums sie in Anspruch nehmen können. Die Flyer des Familienzentrums liegen auch bei den Kooperationspartnern aus. Zudem stellen die Kooperationspartner ihre Angebote direkt in den Kindertageseinrichtungen vor, zum Beispiel beim Elterncafé, am Tag der offenen Tür, auf Eltern-Informationabenden und im Rahmen von Teamsitzungen. Sich von Angesicht zu Angesicht kennenzulernen, schafft eine Vertrauensgrundlage. Einerseits lernen die Mütter und Väter die Menschen hinter den Angeboten vom Flyer kennen und trauen sich dann über die Hürde, fremde Hilfe anzunehmen. Andererseits wissen die Kita-Mitarbeiter_innen, wer was anbietet, so dass sie ruhigen Gewissens den Eltern bei Bedarf eine Beratung empfehlen können.

Für Eltern sind flexible Öffnungszeiten ein Qualitätskriterium einer Kindertagesstätte. Was bieten die DRK-Kitas in Lüdinghausen an?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns ein wichtiges Themenfeld in der Arbeit unseres Familienzentrums. Seit drei Jahren gibt es eine durchgehende Sommerferienbetreuung. Die Eltern können ihre Kinder für die Ferienzeit verbindlich anmelden. Die Kinder werden gruppenübergreifend betreut. Nur während der Weihnachtsferien schließen die Kindertagesstätten. Weiterhin profitieren die Familien von einem flexiblen Stundenbuchungssystem. Beispielsweise können in Teilzeit Tätige die Betreuungsstunden für das Kind so buchen, dass es an einzelnen Tagen zum Mittagessen in der Einrichtung ist. Und dies wiederum kann von Woche zu Woche neu vereinbart werden. Wenn großer Bedarf besteht, übernehmen wir in

Ausnahmefällen Familien von anderen Einrichtungen. Jedoch achten wir hierbei auf die Personalstruktur und die Qualitätsvorgaben.

Wie ist es möglich, auf die so unterschiedlichen Betreuungsbedarfe der Kinder zu reagieren?

In den Kindertagesstätten arbeiten viele Teilzeitkräfte und es gibt einen sehr strukturierten Dienstplan. Für die Mitarbeitenden ist es selbstverständlich auch möglich, in den Ferien Urlaub zu nehmen, so dass sie nicht in der Hauptbetreuungszeit der Kinder fehlen. Die Zeiten, in denen weniger Kinder da sind, können vom Team gut als Vorbereitungszeit für Aufgaben in der Kita oder für die Aufgaben im Familienzentrum genutzt werden. So haben die Erzieher_innen in der Eingewöhnungsphase der neuen Kinder beispielsweise viel Zeit, sich um diese zu kümmern, weil sie viele organisatorische Dinge schon im Vorfeld erledigt haben.

Die Mitarbeitenden der Kindertagesstätten übernehmen neben ihren Aufgaben als pädagogische Fachkräfte auch Aufgaben für das Familienzentrum. Profitieren sie davon?

Die Mitarbeitenden beider Kindertagesstätten sind in unterschiedliche Arbeitsgruppen, in verschiedensten Funktionen und kitaübergreifend aufgeteilt. Sie übernehmen die Aufgabe des Familienzentrums zusätzlich zu den normalen Kita-Aufgaben. Eine zusätzliche Vergütung erhalten sie dafür nicht. Aufgabenbereiche sind beispielsweise die Vermittlung von Tagesmüttern, das regelmäßige Verteilen der Flyer des Familienzentrums, die Kontaktpflege zu den Kooperationspartnern oder das Verfassen von Presseartikeln. Dadurch können die Mitarbeitenden über die direkten pädagogischen Aufgaben hinaus andere Fähigkeiten zeigen und entwickeln. Sehr positiv ist, dass die Mitarbeitenden stets im Austausch miteinander sind und ihre Arbeit regelmäßig reflektieren. Das stärkt die Zusammenarbeit der beiden Verbund-Kitas. Die Erzieher_innen beschäftigen sich mit interessanten Themenfeldern. Wenn sie beispielsweise einen Elternabend zum Thema „Medienpädagogik“ organisieren, können sie an der Veranstaltung teilnehmen und ihr pädagogisches Fachwissen erweitern. Als Teil des Familienzentrums bieten sich zusätzliche Fortbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel zum Thema „Beruf und Familie“, an, um sich selbst weiterzubilden.

Wohin soll sich das Familienzentrum entwickeln?

Ich denke, dass das Familienzentrum mit seinen derzeitigen Angeboten gut aufgestellt ist und das Angebot bietet, welches unser Einzugsgebiet benötigt. Oft entstehen durch Alltagssituationen neue Ideen, welche dann

verwirklicht werden. Zum Beispiel gab es mit Hilfe von Familien mit Migrationshintergrund die Idee, einen speziellen Schwimmkurs für Frauen anzubieten. Mir ist es wichtig, gemeinsam mit den Mitarbeitenden auf die Bedarfe der Familien in unserem Einzugsgebiet zu schauen. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems

für das Familienzentrum werden unsere Angebote ständig evaluiert und verbessert. Der Kontakt und die Suche nach neuen Kooperationspartnern ist eine konstante Aufgabe des Familienzentrums. Derzeit sind wir auf der Suche nach einem Migrantenverein vor Ort, mit dem wir zusammen arbeiten können. ■

Weitere Informationen: <http://www.drk-luedinghausen.de>

DRK-Familienzentrum Lüdinghausen

Wir bieten

- bedarfsgerechte Betreuung der Kinder durch verschiedene Betreuungszeitmodelle (Blocköffnung, Übermittagsbetreuung, Notfallbetreuung)
- Betreuung der Kinder ab einem Jahr in unserer Einrichtung
- auf Wunsch können die Kinder in unserer Einrichtung eine warme Mahlzeit erhalten
- Vermittlung von Babysittern, die von der Familienbildungsstätte ihren „Babysitterführerschein“ erhalten haben
- Vermittlung von Tagesmüttern und -vätern, die eine Zertifikation vorzeigen können (Zertifikat für Tagesmütter und -väter, die vom Jugendamt anerkannt sind)
- eine adäquate Notfallbetreuung für das Kind und die Geschwisterkinder im Verbund

Wir vermitteln

- häusliche Pflege im Krankheitsfall
- im Bedarfsfall Betreuungsmöglichkeiten für Kinder nach 17 Uhr oder an den Wochenenden
- qualifizierte Tagesmütter oder Babysitter, um gegebenenfalls die Betreuung des Kindes auch nach den Öffnungszeiten zu gewährleisten; gilt auch für Schichtdienste
- in Spielgruppen
- Hausaufgabenbetreuung



Foto: Michel Eram/DRK-Service GmbH

2. Familienbüro und Erziehungslotsen im DRK-Kreisverband Gifhorn e.V.

**Im Gespräch mit Petra von Minnigerode-Werner,
Leiterin der Abteilung Soziale Dienste,
DRK-Kreisverband Gifhorn e.V.**

„Unser Familienbüro ist eine Servicestelle für Familien. Jung und Alt können zu uns kommen und uns ihre Situation schildern. Wir bieten Unterstützung, ohne dass die Menschen bürokratische Hürden dafür nehmen müssten. Ein besonderes Angebot in unserem Landkreis sind die Erziehungslotsen. Erziehungslotsen sind ehrenamtlich engagierte Menschen aus der Region. Gerade Menschen, die Schwierigkeiten haben, öffnen sich gegenüber den Erziehungslotsen viel schneller als sie das gegenüber Fachkräften in Institutionen tun würden. Es tut ihnen einfach gut, jemanden zu haben, dem sie vertrauen können und der gleichzeitig professionell hilft, sich im Alltag (wieder) zurechtzufinden.“

Die Beratung und die Angebote des Familienbüros und der Erziehungslotsen sind für die Familien in der Stadt und im Landkreis Gifhorn kostenfrei. Wie finanzieren sich die Angebote?

Die Familienbüros wurden als Projekt bundesweit 2008 durch Fördermittel des Bundes ins Leben gerufen. Die Förderung des Bundes ist mittlerweile ausgelaufen. Wir haben das Familienbüro Dank der Förderung der Stadt und dem Landkreis Gifhorn sowie anderer Fördergelder etablieren können. Die Erziehungslotsen sind ein Projekt des Landkreises Gifhorn in Kooperation mit den Landfrauenvereinen Nord und Süd sowie unserem DRK-Kreisverband Gifhorn e.V., finanziert durch den Landkreis Gifhorn, Fachbereich Jugend. Weiterhin übernimmt das Jugendamt Kosten, die beim Einsatz der Erziehungslotsen entstehen.

Auf welchem Weg erfahren die Familien vom Familienbüro?

Wir sind grundsätzlich für alle Generationen zuständig: Jugendliche, Mütter, Väter, Frauen und Männer ohne Kinder, Senioren und Seniorinnen. In der lokalen Zeitung werben wir mit unserem Unterstützungs- und Beratungsangebot. Ebenso können die Menschen im Elternratgeber, den der Landkreis herausgibt, über uns lesen. Weiterhin nehmen wir direkten Kontakt zu Kindertagesstätten und Schulen auf. Ich gehe beispielsweise dann in die Kindertagesstätten, wenn gerade die Abholphase der Kinder ist. So treffe ich Mütter und Väter persönlich an, kann ihnen unseren Flyer geben und selbst vom Familienbüro erzählen. Das schafft eine erste wichtige Grundlage, damit die Familien dem Angebot des Familienbüros vertrauen.

Was bietet das Familienbüro Jugendlichen?

Häufig kommen Jugendliche, deren Kommunikation zu den Eltern gestört ist, oder, wenn sie Schulprobleme haben. Dann schauen wir, woran liegt das. Brauchen die Jugendlichen eine therapeutische Unterstützung? Brauchen die Eltern eine Beratung? Die Jugendlichen haben beispielsweise Fragen zur Ausbildung und zur Wohnung. Manche haben einen Ausbildungsplatz, der einen Auszug aus dem Elternhaus erfordert. Dann unterstützen wir bei der Wohnungssuche.

Das Landkreis Gifhorn ist ein großer Flächenlandkreis mit 41 Gemeinden. Wie erreichen Sie die Bevölkerung in den ländlichen Gebieten?

Wir erwarten nicht, dass die Familien nur zu uns kommen, sondern wir kommen zu den Menschen, die weiter entfernt von Gifhorn wohnen. Das „mobile Familienbüro“ fährt zu regelmäßigen Sprechstunden nach Hankensbüttel, Isenbüttel, Meinersen, Wesendorf und Wittingen. Gerade für Menschen, die nicht mobil sind, ist das ein wichtiges Angebot.

Das Familienbüro vermittelt und kooperiert.

Ja, auf der einen Seite vermitteln wir Ratsuchende, wenn es passt, in unsere DRK-Unterstützungsangebote. Andererseits vermitteln wir an Beratungsstellen und Hilfsangebote anderer Träger und Institutionen im Landkreis. Ganz wichtig sind unsere Kooperationspartner, mit denen wir Projekte durchführen. Mit dem Deutschen Kinderschutzbund Ortsverband Gifhorn haben wir beispielsweise einen Vortrag über das Thema „Herausfordernde Kinder“ mit dem Autor Michael Winterhoff durchgeführt. Mit der Kirche, der Lebenshilfe und der AWO initiierten wir einen Runden Tisch zum Thema

„Trauernde Kinder“, die einen Angehörigen durch Tod verloren haben. Wir treffen uns regelmäßig, tauschen uns aus, was betroffene Kinder und Eltern brauchen und unterbreiten entsprechende Angebote.

Die Erziehungslotsen sind ein ganz besonderes und niedrigschwelliges Unterstützungsangebot. Wer ist ein Erziehungslose?

Hinter den Erziehungslotsen stecken ehrenamtlich engagierte Menschen aus unserer Region. In der Regel verfügen sie nicht über eine pädagogische Ausbildung, sondern über wertvolle Lebenserfahrung. Man könnte fast sagen, die ideale Voraussetzung ist, wenn die Ehrenamtlichen selbst Erfahrungen mit Trennung, erkrankten Kindern oder anderen Nöten haben. So können sie den ratsuchenden Familien gut behilflich sein, weil sie oftmals wissen, wie es ist, schwierige Lebenssituationen ausgehalten und überwunden zu haben. Die Ehrenamtlichen werden vor ihrem Einsatz qualifiziert. Die Landesregierung Niedersachsen gibt das Curriculum der 40 Stunden in drei Monaten vor.¹⁷ Die Qualifizierung selbst wird durch die Evangelische Familienbildungsstätte Wolfsburg durchgeführt. Während der Einsätze bekommen die Erziehungslotsen anfallende Fahrtkosten ersetzt sowie eine kleine Aufwandsentschädigung. Beides übernimmt das Jugendamt. Während ihres Einsatzes stehen die Erziehungslotsen in einem sehr engen Kontakt mit dem Familienbüro.



Foto: Michel Eram/DRK-Service GmbH

Sie werden von Fachkräften begleitet, in schwierigen Situationen gecoacht und sie erhalten mehrere Fortbildungen pro Jahr. Sollten Erziehungslotsen überfordert sein oder sollten Familien eine andere Form der Unterstützung benötigen, schaltet sich das Familienbüro selbstverständlich ein. Das Familienbüro steht in einem guten Kontakt zum Jugendamt.

Wie finden Sie Ehrenamtliche und was motiviert diese Menschen, sich für andere Menschen in einem solchen Rahmen einzusetzen?

Wir werben regelmäßig in den kostenfreien Gemeindezeitungen für diese Aufgabe, stellen die für sie kostenfreie Ausbildung und den Einsatz vor. Darüber hinaus unterstützt der Landfrauenverein Gifhorn als Multiplikator bei der Werbung und Durchführung des Projektes. Alle Frauen und Männer, die bei uns ehrenamtlich aktiv sind, haben unterschiedliche Gründe dafür. Eine Mutter, deren Kind plötzlich querschnittsgelähmt wurde, sagte mir, dass sie die Erfahrung, in einer extrem schweren Situation Unterstützung zu bekommen, gern weitergeben möchte. Deswegen engagiert sie sich als Erziehungslotsin.

Welchen Vorteil haben ehrenamtlich aktive Erziehungslotsen gegenüber pädagogisch ausgebildeten Fachkräften?

Der wichtigste Vorteil ist, dass viele Familien eine große Angst davor haben, sich an das Jugendamt oder andere Institutionen zu wenden. Beispielsweise besteht der Mythos, dass das Jugendamt schnell Kinder aus ihrem Zuhause holt, leider immer noch. Für ratsuchende Mütter und Väter ist es gerade, was ihre Kinder betrifft, viel leichter, sich an uns zu wenden. Wir arbeiten mit dem Jugendamt zusammen, da erkannt wurde, dass diese niederschweligen Angebote die Familien frühzeitig erreichen und unterstützen und dadurch spätere kostspielige Unterstützungsangebote nicht gebraucht werden. Beispielsweise betreut eine Erziehungslotsin zurzeit eine junge, alleinerziehende Mutter, die neu im Landkreis wohnt und keine Kontakte im Umfeld hat. Zudem ist sie stark sehbehindert. Zweimal pro Woche besucht die Erziehungslotsin diese Frau für zwei Stunden. Sie gehen gemeinsam zum Optiker, mit den Kindern zum Arzt oder es wird „einfach nur“ mit den Kindern gespielt. ■

Weitere Informationen unter www.drk-gifhorn.de

¹⁷ http://www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5037&article_id=14007&psmand=17, (geprüft: 31.10.2013)

Familienbüro Stadt und Landkreis Gifhorn

Ein durch Stadt und Landkreis Gifhorn gefördertes Projekt des DRK-Kreisverbandes Gifhorn e.V.

Kinderbetreuung? Neu zugezogen? Finanzieller Engpass? Ferienbetreuung? Eltern-Kind-Gruppe? Bildungsangebote?

Das Familienbüro für Stadt und Landkreis Gifhorn ist ein erster Ansprechpartner in allen Fragen rund um die Familie. Wenn es um die Betreuung des Kindes geht, eine Entscheidung in Bildungsfragen ansteht, eine belastende Erziehungssituation „nervt“, ein passendes Freizeitangebot gesucht wird etc. Das Familienbüro gibt Orientierung bei den vielfältigen Angeboten. Aber auch wenn die Familien eine Entlastung benötigen, einen Schicksalsschlag verarbeiten müssen oder einen finanziellen Engpass überbrücken. Das Familienbüro hilft bei der Suche nach einer passenden Beratung und Unterstützung. Das Familienbüro ist auch kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen, wenn es um familienbewusste Personalpolitik geht.¹⁸

Leistungsspektrum des Familienbüros

- sucht nach einer passenden Kinderbetreuung
- vermittelt an Beratungsstellen und Fachdienste
- hält wichtige Informationen rund um die Familie bereit
- recherchiert nach Möglichkeiten einer Entlastung
- informiert über Bildungsangebote
- gibt Auskunft über familienunterstützende Programme
- unterstützt Unternehmen bei familienorientierten Konzepten
- wirkt mit beim Ausbau des Kontaktnetzes von Institutionen, Vereinen und Verbänden

Das Familienbüro - einfache und schnelle Unterstützung für die Familie!

Die Beratung ist kostenlos und vertraulich.

Erziehungslotsen für Familien

Ein Projekt des Landkreises Gifhorn in Kooperation mit den Landfrauenvereinen Nord und Süd und dem DRK-Kreisverband Gifhorn e.V. - finanziert durch den Landkreis Gifhorn, Fachbereich Jugend.

Familien können die Unterstützung eines Erziehungslotsen freiwillig, kostenlos und zeitlich begrenzt in Anspruch nehmen, bis das „Schiff Familie“ wieder in ruhigem Fahrwasser fährt.

- kommen direkt in die Familien nach Hause
- unterstützen Familien bei der Bewältigung des Alltags
- geben Tipps im Umgang mit Behörden und Institutionen
- helfen durch schwierige Passagen und lotsen in einen sicheren Hafen
- beraten bei Schulproblemen mit Kindern
- beraten zu gesunder Ernährung
- geben Tipps für eine sinnvolle Freizeitgestaltung
- sind für die Familien kostenfrei und zeitlich begrenzt

¹⁸ Anm. der Redaktion: Das Familienbüro hat ein vor Ort ansässiges Kreditinstitut in der Umsetzung zum familienfreundlichen Unternehmen beraten und Hinweise sowie Vorschläge zur praktischen Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben.

E Ehrenamtliches Engagement schafft Zeit für Familien

„Ehrenamtliche im DRK sind Menschen, die sich über ihre gesellschaftlichen und beruflichen Verpflichtungen hinaus besonders hervorheben, indem sie Zeit, Wissen und Können freiwillig und unentgeltlich für humanitäre Zwecke und Dienstleistungen einbringen, in der Überzeugung, dass ihre Arbeit dem Gemeinwohl und ihrer eigenen Selbstverwirklichung dient.“¹⁹

Neben professionellen Dienstleistungen können Ehrenamtliche viel für Familien tun, um sie zu entlasten, ihnen neue Impulse zu geben, sie zu fördern. Ehrenamtliches Engagement sollte auch immer für diejenigen, die sich engagieren, einen Gewinn darstellen: Ältere Menschen schenken ihre Zeit, um Familien zu entlasten, werden wertgeschätzt und mit einem Kinderlachen belohnt. Jugendliche können über den Tellerrand ihres eigenen Milieus blicken, viel Anerkennung tanken und neue Erfahrungen sammeln, wenn sie sich mit Kindern aus Familien beschäftigen, die in schwieriger Lage sind.



Foto: DRK-Kreisverband Märkisch-Oder-Spree

Die vorgestellten Projekte zeigen allerdings ebenso: Ehrenamtliches Engagement braucht klare Strukturen, klare Grenzen und eine qualifizierte Koordination, die möglichst hauptamtlich abgesichert sein sollte.

1. Großeltdienst im DRK-Kreisverband Märkisch-Oder-Spree e. V.

**Im Gespräch mit Ellen Schneider,
Kordinatorin des Großeltdienstes,
DRK-Kreisverband Märkisch-Oder-Spree e. V.**

Seit 2009 sind Sie ehrenamtliche Koordinatorin des Großeltdienstes im Kreisverband Märkisch-Oder-Spree. Was motiviert Sie dazu?

Viele Kinder in unserem Land wachsen ohne Großeltern auf, während ganz in ihrer Nähe kinderliebende ältere Menschen ohne Enkel leben. Mich begeistert das Thema „Großeltern für Familien“ – diese Kinder mit Wunschgroßeltern aus ihrer Region zusammenzubringen. Im Laufe der vier Jahre haben sich 140 Familien beim Großeltdienst gemeldet, die in irgendeiner Form Hilfe gesucht haben. Heute, im Juni 2013, sind etwa 30 Omas und Opas im Einsatz. Wenn ich durch Erkner fahre, dann weiß ich, wo „meine“ Omas und Opas

wohnen. Ich weiß, dass wir Gutes tun und es macht mir Spaß. Die Dankbarkeit von Familien und Großeltern ist der schönste Lohn für unsere Arbeit. Die Idee zur Gründung eines Großeltdienstes in der Region hatte ich, weil ich selbst in einer ähnlichen Situation war.

Was nutzt der Großeltdienst einer Familie?

Unser Großeltdienst schafft in dreierlei Hinsicht Zeit und Entlastung für Familien. Einerseits ist das die Randzeitenbetreuung, wenn Eltern länger arbeiten, als Kita oder Hort geöffnet sind. Gleichzeitig erhalten Eltern Zeit, ohne Kinder einkaufen zu gehen, Sachen zu erledigen oder einfach mal wieder ihre Partnerschaft bei

¹⁹ Definition des DRK in Anlehnung an die Definition der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondbeziehung, beschlossen auf der Sitzung des Präsidialrates am 26.09.1997.

einem Theaterbesuch genießen zu können. Und drittens schenkt eine Wunsch-Oma oder ein Wunsch-Opa Zeit zum gemeinsamen Spielen, zu Erlebnissen und Ritualen. Ganz wichtig ist eine zeitnahe und unbürokratische Unterstützung der Familien, um wirkungsvoll zu sein. Nach ersten Kennenlernetreffen verbringen die Wunsch-Omas und Opas im Durchschnitt zwei bis drei Stunden pro Woche mit ihren Wunsch-Enkeln.

Welche Familien nehmen den Großelterndienst in Anspruch und welche Menschen wollen Wunsch-Oma und Wunsch-Opa sein?

Familien melden sich bei uns, wenn ihre Großeltern weit weg leben, selbst noch in den Arbeitsalltag eingebunden sind oder leider nicht mehr leben. Ältere Menschen nehmen Kontakt auf, weil sie noch keine Enkel haben, ihre eigenen Enkel schon groß sind oder weit weg wohnen und weil sie sich für eine gute Sache engagieren wollen. Die Situationen der Familien sind unterschiedlich. Manche Mutter und mancher Vater sind sehr in das Berufsleben eingespannt und wollen durch die Patenschaft Beruf und Familie besser in Einklang bringen. Andere wiederum wünschen sich schlicht und einfach Großeltern für ihre Kinder. Darüber hinaus gibt es spezielle Situationen wie das eines gehörlosen Ehepaares, das sich für seine hörenden Kinder zusätzlich zu staatlichen Hilfen ganz „normale“ Unterstützung wünscht. So kamen sie auf die Idee, bei uns nach einer Oma oder einem Opa zu suchen.



Foto: Michel Eram/DRK-Service GmbH

Welche finanziellen Mittel braucht die Existenz eines Großelterndienstes?

Dadurch, dass die Infrastruktur des Kreisverbandes Märkisch-Oder-Spree zur Verfügung steht, beispielsweise Räume für Generationentreffen oder für das erste Kontakttreffen zwischen den Familien und den Großeltern, braucht der Großelterndienst vergleichsweise wenig Geld. Die Anbindung des Großelterndienstes an einen Träger ist sehr sinnvoll. Natürlich kosteten der Internetauftritt, die Imagekarten und die dafür notwendigen Fotos Geld. Dafür helfen Fördermittel und Akteure in unseren Netzwerken weiter. Die Wunschgroßeltern erhalten keine finanzielle Erstattung.

Welche Herausforderungen erleben Sie beim Großelterndienst?

Es gibt nie genug Großeltern für die vielen Familien, die bei uns registriert sind. Manchmal rufen Eltern an, die dringend eine Betreuung der Kinder benötigen, weil sie in einer schwierigen Lebenssituation sind. Wenn eine alleinerziehende Mutter mit Krebserkrankung in den nächsten drei Monaten nicht immer in der Lage ist, sich um ihre Kinder zu kümmern oder eine junge Frau in Ausbildung berichtet, dass ihre Tochter fast jeden Nachmittag alleine ist, dann ist das auch für uns eine Herausforderung. In erster Linie verstehen wir solche Situationen nicht als Aufgabe des Großelterndienstes. Es ist aber eine Selbstverständlichkeit für uns, soweit wir selbst nicht unterstützen können, die Betroffenen an andere Stellen oder innerhalb unseres Netzwerkes weiterzuvermitteln.

Wie finden Familien und Großeltern zusammen?

Die Familien und Großeltern melden sich telefonisch oder über das Internet. Sie lesen in der Zeitung vom Großelterndienst, sehen Flyer oder erfahren von Erzählungen der Nachbarn und Bekannten von dem Angebot. Ich trage alle Daten und Wünsche der suchenden Familien und Großeltern in eine Datenbank ein. Großeltern werden persönlich besucht. Sobald ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis von ihnen vorliegt, erfolgt der Kontakt zu einer Familie ihrer Wahl. Ab da entscheidet die Chemie, ob eine über Jahre bestehende Wunschfamilie aus Kindern, Eltern und Großeltern entsteht.

Wie sieht die Begleitung der Großeltern im DRK-Kreisverband Märkisch-Oder-Spree e. V. aus?

Die Begleitung erfolgt sehr individuell, zum Beispiel mit gezielten Nachfragen zum Verlauf der Kontakte oder Geburtstagsanrufen. Auch melden sich Großeltern selbst, um von ihren Erfahrungen zu berichten oder wenn sie Fragen haben. Gelegentlich lädt das DRK

zu Generationentreffen ein, zu denen die Großeltern mit den Wunsch-Enkeln kommen können. Das können eine Kräuterwanderung, ein Spielenachmittag und anderes sein. Auch Weiterbildungen wie Erste-Hilfe-Kurse und ein Abend über Mediennutzung von Kindern wurden schon angeboten. Zur Begleitung gehört ebenso, dass die Großeltern einbezogen sind, wenn die Presse über unseren Großelterndienst berichten möchte oder als wir ausgezeichnet worden sind. Die Großeltern wissen, dass ich immer ein offenes Ohr für ihre Anliegen habe und sie auch zu ungewöhnlichen Zeiten anrufen können.

Was gewinnen die Großeltern durch ihr Engagement?

Sie verbringen ihre Zeit mit etwas Sinnvollem, das ihnen Spaß macht, denn sie mögen ja Kinder. Bei den Treffen können sie mitentscheiden, wann und was gemeinsam getan wird. Die Kinder freuen sich, wenn ihre Wunsch-Oma oder ihr Wunsch-Opa kommt, sie stellen interessierte Fragen, sie hören zu, wenn ihnen etwas erzählt wird, sie sind dankbar für endlose Vorlese- und Brettspielzeiten. Oft lernen auch die Großeltern dazu, denn in ihrer Jugend gab es noch keine Computer und Smartphones. Die Wunsch-Großeltern merken, sie werden gebraucht. Und es ist schön, gebraucht zu werden und etwas Gutes zu tun – auch von den Eltern der Kinder. Die gemeinsam verbrachte Zeit ist

eine allseitige Bereicherung, denn sie ist Wunsch-Zeit. Großeltern und Familie vereinbaren ganz individuell, wann und wie viel Zeit miteinander verbracht wird. Wir empfehlen ein wöchentliches Treffen.

Wie sieht Ihre Vision für die Weiterentwicklung des Großelterndienstes aus?

Eine Etablierung beim DRK als festes Angebot wäre erstrebenswert. Meine persönlichen Grenzen sind langsam erreicht, da ich viele Stunden pro Woche für den Großelterndienst im Einsatz bin. Der zweite große Wunsch ist ein Finanztopf, aus dem Familien in Notlagen unbürokratisch geholfen werden kann.

Sie haben mit dem Großelterndienst im Land Brandenburg eine Auszeichnung erhalten. Erzählen Sie davon!

Der DRK-Großelterndienst ist als Demografie-Beispiel für den Monat Oktober 2012 auf dem „Marktplatz der Möglichkeiten“ gewürdigt worden. Die Staatskanzlei des Landes Brandenburg stellt auf der Internetseite www.demografie.brandenburg.de innovative, beispielgebende Initiativen im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels vor. ■

Weitere Informationen:

www.drk-grosselterndienst.de

Großelterndienste in Deutschland

In Deutschland gibt es ca. 200 Großelterndienste. Sie sind nach verschiedenen Kriterien unterscheidbar:

- Art der Großeltern (mit oder ohne Altersbeschränkung; nur Frauen oder auch Opas)
- Art der Aufgabe (reine Betreuung der Kinder; gezielte Unterstützung der Kinder in schulischen Belangen; Omas und Opas zum Vorlesen im Kindergarten; freie Wahl der Aktivitäten mit den Kindern etc.)
- Aufwandsentschädigung (komplett ehrenamtlich; Aufwandsentschädigung von den Eltern oder durch einen Träger)
- Befristung der Aufgabe (zeitlich befristet oder unbefristet, solange alle davon profitieren)
- Begleitung der Teilnehmenden (Schulung der Großeltern; Erste-Hilfe-Kurse; Austauschtreffen zwischen den Großeltern; gemeinsame Aktivitäten für alle Wunschfamilien) n. V.

Voraussetzungen eines Großelterndienstes

- Konzept
- engagierte Koordination
- Infrastruktur des Trägers (Räume, Fachkräfte, Buchhaltung etc.)
- Sachmittel (Telefon, Laptop etc.)
- Datenbank zur Verwaltung der Großeltern und Familien
- Versicherung der Großeltern während ihrer Tätigkeit
- Öffentlichkeitsarbeit (Internetauftritt, Flyer, Pressearbeit, Beteiligung an Stadtfesten etc.)
- langfristig gesicherte Finanzierung

2. JuKi® – Jugendliche für Kinder - ein Patenschaftsmodell im DRK-Kreisverband Düsseldorf e. V.

**Im Gespräch mit Silke Rickert,
Leiterin des Familientreffs Gerresheim,
DRK-Kreisverband Düsseldorf e. V.**

„JuKi® richtet sich an Jugendliche ab 16 Jahren; im Rahmen eines Sozialpraktikums an Schulen auch schon ab 14 Jahren. Sie besuchen einmal wöchentlich für drei Stunden ehrenamtlich Kinder in Familien, die aus unterschiedlichsten Gründen Unterstützungsbedarf haben. Zur Entlastung der Eltern übernehmen sie eine Patenschaft für ein Kind der Familie und beschäftigen, fördern und begleiten es. Besonders hervorzuheben ist, dass die Jugendlichen ihr langfristiges Engagement in einem Alter zeigen, in dem hoher schulischer Einsatz gefordert wird und zusätzlich vielfältige Freizeitangebote locken. Umso bemerkenswerter ist es, dass viele auch nach diesem Jahr weiterhin den Kontakt zu ihren Patenkindern und deren Familien pflegen.“

Seit wann und warum gibt es das Projekt?

Bei unserer Arbeit mit Familien ist uns aufgefallen, dass diese oft bei der Betreuung der Kinder auf sich allein gestellt sind. Häufig fehlen unterstützende familiäre Netzwerke oder das Geld, sich regelmäßige Hilfe einzukaufen. So entstanden die Idee und das Konzept, Familien durch ehrenamtliches Engagement zu unterstützen. JuKi® ergänzt die Angebote der Familienbildung des DRK-Kreisverbandes Düsseldorf e. V. nun schon seit 2005. Zurzeit sind 19 JuKi®-Pat_innen in Familien aktiv.

Wie kommen die Familien zu Ihnen?

Viele Familien kennen JuKi® über die DRK-Familientreffs. Das Angebot wird in den Kursangeboten vorgestellt oder Familien werden, zum Beispiel durch unsere Mitarbeiterinnen der DRK-Schreibbabyambulanzen, gezielt angesprochen. JuKi® ist in den Informationsmaterialien des Elternbesuchsdienstes des Jugendamtes, welcher alle Düsseldorfer Familien nach der Geburt eines Kindes aufsucht, erfasst. Mittlerweile melden sich auch immer mehr Familien, die durch ihre Nachbarn oder Bekannte auf JuKi® aufmerksam gemacht worden sind.

Wie findet die Vermittlung zwischen Familie und Jugendlichen statt?

Die Mitarbeitenden des DRK lernen die Familien im Rahmen eines Hausbesuches kennen. Im Gespräch wird der Bedarf der Familie ermittelt. Mit den interessierten Jugendlichen werden ebenfalls Gespräche geführt, um das Angebot genau vorzustellen, die Motivation für das ehrenamtliche Engagement zu erfragen und

die Realisierbarkeit im bestehenden zeitlichen Rahmen zu überprüfen. Dieses intensive Kennenlernen ist wichtig, um die Jugendlichen möglichst passgenau in die Familien zu vermitteln. Beide Seiten haben während einer dreiwöchigen Probezeit die Möglichkeit, JuKi® zu beenden. Die erste Kontaktaufnahme des Jugendlichen mit der Familie geschieht gemeinsam mit einer Mitarbeiterin. Probezeit und Einsatz werden in Form von Telefonaten, Gesprächen und bei Bedarf Hausbesuchen begleitet. Durch eine schriftliche Vereinbarung, die sowohl die Jugendlichen als auch die Familien unterschreiben, werden Einsatzzeiten und weitere wichtige Daten verbindlich festgehalten

Wie finden Sie die Jugendlichen?

Wir gehen direkt in die Schulen, hauptsächlich in Gymnasien und Gesamtschulen. In Absprache mit den Schulleitungen oder der Schulsozialarbeit stellen wir JuKi® in den Jahrgangsstufen 8 und 9 vor. Die Jugendlichen, deren Interesse wir geweckt haben, werden von uns zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Wir erfragen ihre Motivation und erläutern, was es bedeutet, JuKi®-Pat_in zu sein. Denn der Einsatz der Jugendlichen geht weit über die Zeit in der Familie hinaus. In Vorbereitung auf ihre Aufgabe absolvieren sie eine Babysitterausbildung und einen Kursus „Erste-Hilfe am Kind“. Zusätzlich nehmen sie an regelmäßig stattfindenden Gruppentreffen für den gegenseitigen Kontakt und zum Austausch über die Einsätze teil. Dieses Engagement bringt auch für die Jugendlichen einen großen Gewinn. Die Pat_innen lernen durch den Kontakt zu den Kindern und ihren Familien neue und andere Lebensweisen kennen. Sie werden

sensibilisiert für unterschiedliche Kulturen, soziale Problemlagen und übernehmen Verantwortung. Während dieser sinngebenden und wertvollen Freizeitbeschäftigung erwerben sie neue Kompetenzen und stärken wichtige Schlüsselqualifikationen. JuKi® hilft, sich beruflich zu orientieren.

Was machen die Jugendlichen mit den Kindern?

Die Jugendlichen können, in Absprachen mit den Eltern der Kinder, selbst entscheiden, wie sie die Zeit mit dem Kind gestalten. Sie können zu Hause spielen, nach draußen auf Spielplätze gehen, gemeinsam basteln. In regelmäßigen Abständen haben wir Kontakt mit den Familien und den Jugendlichen. Bei Bedarf, wenn es Fragen oder Konflikte gibt, sind wir jederzeit Ansprechpartner, gegebenenfalls mit einem Hausbesuch.

Wie lange dauert eine JuKi®-Patenschaft?

Die JuKi®-Pat_innen verpflichten sich für ein Jahr. Sie erhalten nach ihrem ehrenamtlichen Einsatz im Rahmen einer Feier gemeinsam mit den Familien einen qualifizierten Nachweis über ihre Tätigkeit inklusive der

Würdigung des Landes NRW in Form eines Zertifikates.

Gibt es Skeptiker_innen, die Jugendliche für eine solche Aufgabe nicht geeignet halten? Wie ist das Echo auf das Projekt?

Nein, im Gegenteil – viele sind begeistert von der Idee, dass Jugendliche eine solch verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen. Die Jugendlichen sind stolz, dass sie ein Jahr ein Kind begleiten und deren Entwicklung verfolgen können. Diese gewachsene Bindung führt häufig dazu, dass der Kontakt zwischen JuKi®-Pat_in und Familie erhalten bleibt. Die Familien sind sehr dankbar für das kostenfreie Angebot.

Die Bertelsmann Stiftung hat das Projekt als förderungswürdig anerkannt. Wie wird das Projekt finanziert?

JuKi® wurde 2008 von der Bertelsmann Stiftung geprüft und als förderungswürdig anerkannt. Diese offizielle Würdigung des Angebotes unterstützt uns sehr bei der Gewinnung von Spendern. Das ist sehr wichtig, denn JuKi® ist rein spendenfinanziert. JuKi® ist für den Deutschen Ehrenamtspreis 2013 nominiert. ■

Zitat einer Mutter, die an JuKi® teilgenommen hat:

„Celine war das Beste, was uns passieren konnte. Nach einer persönlich schwierigen Phase bedeutete uns ihr wöchentlicher Besuch sehr viel. Sie hat mit Jana gespielt und getobt und so für eine willkommene Abwechslung gesorgt. Auch nach Ablauf des JuKi®-Jahres kommt Celine noch regelmäßig zu uns. Jana und Sarah haben sie sehr lieb gewonnen.“

Zielgruppe

JuKi® richtet sich an alle Familien in Düsseldorf, bei denen ein Bedarf an Unterstützung besteht, insbesondere, wenn z. B. eine Familie von Armut betroffen und sozial benachteiligt ist, die Familie kinderreich ist, ein Familienmitglied viel Zeit benötigt (z. B. behindertes Kind oder pflegebedürftige Großeltern) oder das Elternteil alleinerziehend ist.

Für eine Patenschaft kommen Jugendliche und junge Erwachsene in Frage, die

- 16 bis 24 Jahre sind,
- sich sozial engagieren wollen,
- ihre sozialen Kompetenzen trainieren wollen,
- gerne mit Kindern spielen,
- offen für andere und verantwortungsbewusst sind und
- einmal pro Woche für ca. drei Stunden nachmittags Zeit haben.

JuKi® bietet den Jugendlichen

- die Möglichkeit, eine sinnvolle und verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen,
- die Teilnahme an Weiterbildungen (Babysitterzertifikat; „Erste-Hilfe am Kind“) und
- einen qualifizierten Nachweis über das ehrenamtliche Engagement.

Kernpunkte des Konzeptes

JuKi® ist ein kostenloses, niedrighschwelliges Angebot der gemeinwesenorientierten sozialen Arbeit. Jugendliche übernehmen für mindestens ein Jahr ehrenamtlich die Patenschaft für ein Kind. Sie besuchen es einmal in der Woche für ca. drei Stunden, beschäftigen, fördern und begleiten es. Sie werden auf ihre Einsätze mittels eines Babysitterkurses und eines Kurses „Erste-Hilfe am Kind“ vorbereitet. Die Jugendlichen und die Familie werden von einer pädagogisch ausgebildeten Fachkraft begleitet.

Ziel des Angebotes

Durch JuKi® werden Familien entlastet und unterstützt. Die betreuten Kinder finden in den Pat_innen eine zusätzliche Bezugsperson. Besonders in sozial benachteiligten oder nicht deutschen Familien kann das zusätzliche Partizipations- und Integrationschancen eröffnen. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, einer sinngebenden und wertvollen Freizeitbeschäftigung nachzugehen, sie erwerben neue Kompetenzen und stärken wichtige Schlüsselqualifikationen. Sie werden sensibilisiert für soziale Problemlagen und übernehmen Verantwortung.



Foto: DRK-Kreisverband Düsseldorf

F Arbeitnehmerfreundliches Setting

Familienfreundlichkeit wird immer mehr zum Aushängeschild, mit denen Kommunen und Unternehmen junge Familien und Fachkräfte an sich binden können. Das Projekt „Lebensqualität für Generationen“ im BRK-Kreisverband Kronach zeigt, wie Familienfreundlichkeit durch Kooperation von allen wichtigen Stellen vor Ort hergestellt und zum Standortfaktor für die Kommune werden kann. Unternehmen unterstützen dieses Netzwerk, das ihre Mitarbeitenden entlastet und ihnen einen hohen Imagegewinn einbringt. Um auch in Zukunft die

Belegschaft fit und motiviert zu halten, gewinnen betriebliche Gesundheitsfürsorge und Arbeitsstrukturen, die sich den Arbeitnehmer_innen anpassen, immer mehr an Bedeutung.

Weitere Praxisbeispiele, die die Lebenslagen der Mitarbeiter_innen berücksichtigen, stellen sich vor: der KV Gifhorn e. V., der DRK-Rettungsdienst Mittelhessen und der DRK-Kreisverband Emmendingen e. V.

1. „Lebensqualität für Generationen“ – dem demografischen Wandel entgegenwirken und Betreuungslösungen für Familien finden (BRK-Kreisverband Kronach)

„Kerstin Fröba kann endlich schlafen. Wenn sie um 5.45 Uhr von der Nachtschicht kommt, macht sie ihren Kindern noch Frühstück: Müsli und Kakao. Sie packt die Brotzeitboxen mit Salamibrot und legt sich dann ins Bett. Bis halb drei. Das ist für sie Luxus. Felix, ihr Siebenjähriger, klingelt nicht kurz vor zwölf, wenn der Unterricht in der ersten Klasse beendet ist. Er geht zu „Tante

Christine“ in seinen ehemaligen Kindergarten, wo er Mittagessen bekommt, und bei den Hausaufgaben betreut wird. Später, in Klasse drei bis neun, wird er nachmittags in der Schule bleiben: Tischtennis spielen, einen Breakdance-Kurs machen oder „was mit Computer“ – alles organisiert von den Vereinen, dem Netzwerkpartner Bayerisches Rotes Kreuz (BRK) und der Gemeinde.“²⁰

Im Gespräch mit Roland Beierwaltes, Geschäftsführer, BRK-Kreisverband Kronach

„Wir schaffen den Lebensraum mit hoher Lebensqualität für die ‚Großfamilie von morgen‘. Der Landkreis Kronach hat zurzeit 70.000 Einwohner. In 20 Jahren sind es nur noch 60.000. Der demografische Wandel kann nicht gestoppt werden. Aber wir können ihn gestalten. Wir wirken dem demografischen Wandel aktiv entgegen, stärken die Region nachhaltig und sichern sie für die Zukunft.“

Was verbirgt sich hinter dem Projekt „Lebensqualität für Generationen“?

„Lebensqualität für Generationen“ ist eine aktive Kooperation vom BRK-Kreisverband Kronach, der Gemeinde Steinbach am Wald, dem Landkreis Kronach, der Regierung Oberfranken und regionalen Unternehmen. Das Konzept bietet für alle Kooperationspartner sowie für die Bürger_innen der Region eine kompetente Anlaufstelle, die über nahtlose Betreuungslösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassend berät

und diese organisiert. Durch professionelle Betreuungsstrukturen vom Kleinkind bis ins hohe Alter wird Berufstätigen die Verknüpfung von Beruf und Familie erst ermöglicht und die Lebensqualität in der Region nachhaltig verbessert.

Was sind die Kernpunkte im Konzept?

Wir bauen familienfreundliche Strukturen auf und entwickeln diese weiter. Es gilt, ein umfangreiches Betreuungsnetz auszubauen. Senior_innen und

²⁰ Grüneberg, Sabine: Ein Dorf organisiert die Zukunft. In: Süddeutsche Zeitung, 29.12.2012.

Pflegebedürftigen soll so lange wie möglich das Wohnen zu Hause gewährleistet werden. Kinder und Jugendliche sollen auf ihr berufliches und gesellschaftliches Leben optimal vorbereitet werden. Unser Konzept versteht sich auch als ein ganzheitliches, betriebliches Gesundheitsmanagement, beginnend in der Familie, da der/die Mitarbeiter_in von Betreuungsaufgaben entlastet wird und somit auch im Unternehmen bessere Leistung bringen kann.

Was zeichnet die Arbeitsweise aller Akteure in dem Projekt aus?

Der entscheidende Faktor ist, alles aus einer Hand anzubieten. Dies gelingt durch Vernetzung und Kooperation vieler Institutionen. Die gegenseitige Förderung führt zu einem gemeinsamen Nutzen. Nur durch optimale Vernetzung der Leistungsanbieter, das heißt neben den eigenen BRK-Angeboten auch andere Wohlfahrtsverbände, Vereine etc., kann optimale Hilfe vom BRK-Versorgungs-/Betreuungsmanagement organisiert werden. Ein Beispiel ist, eine pflegebedürftige Person bei einem anderen Träger anzumelden, weil die Person näher an diesem Träger wohnt.

Wie werben Sie für das Angebot in ihrem Landkreis?

Wir haben ein eigenes Logo entwickelt und unsere Wort-/Bildmarke schützen lassen. Wir wollen das Angebot „Lebensqualität für Generationen“ als Marke etablieren. Mittlerweile fahren schon LKW von beteiligten

Partnern mit diesem Logo durch Deutschland. Auch bei Stellenausschreibungen ist das Logo präsent. Potentielle Bewerber_innen sehen sofort, dass es in der Region ein interessantes Angebot für Familien gibt und dass die Firma Mitglied in diesem Netzwerk ist. Darüber hinaus gibt es einen Flyer, aus der regionalen und überregionalen Presse ist das Projekt bekannt, die Website gibt Informationen und wir stellen das Projekt in Firmen vor. Wir haben uns auch bei Preisen beworben und so kostenlose Werbung erhalten. Tu' Gutes und rede darüber!

An wen wenden sich Bürgerinnen und Bürger, wenn sie ein Angebot in Anspruch nehmen wollen?

Innerhalb des Netzwerkes gibt es eine zentrale Anlaufstelle, deren Mitarbeitende Hilfesuchende an die entsprechenden Stellen vermitteln, bei der Bewältigung bürokratischer Hürden helfen, ganzheitlich unterstützen sowie individuelle Lösungen finden und organisieren.

Woher kommen die Finanzen für das Projekt?

Die finanzielle Unterstützung erhalten wir durch regionale Unternehmen und Kommunen. Wichtig ist bei einem solchen Projekt, dass die betriebswirtschaftliche Seite stimmt. Die Personalstelle für die zentrale Anlaufstelle wird derzeit gemeinsam von der Gemeinde Steinbach am Wald und dem BRK-Kreisverband Kronach getragen. Wir sind damit gegenüber den Unternehmen



Vorstellung des Betreuungskonzeptes „Lebensqualität für Generationen“
bei der Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder in Berlin

Foto: BRK-Kreisverband Kronach

in Vorleistung gegangen. In den nächsten Jahren soll die Personalstelle ausschließlich aus den Beiträgen der Unternehmen, die Mitglied im Netzwerk sind, getragen werden. Wir können soziale Arbeit nachhaltig nur leisten, solange sie finanziert wird.

Wie sehen die Zukunftspläne für das Netzwerkangebot aus?

Wir wollen das Betreuungsnetzwerk für unseren eigenen Kreisverband, das heißt unsere Mitarbeitenden,

weiter ausbauen sowie dafür sorgen, dass möglichst viele Familien und weitere Unternehmen die umfangreichen Angebote nutzen. Weiterhin wollen wir neue Partner und Unterstützer gewinnen. „Lebensqualität für Generationen“ soll als Leuchtturmprojekt in unserem Landkreis, in Oberfranken und bundesweit strahlen. ■

Weitere Informationen:

www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net

Nutzen für Unternehmen

- Steigerung der Standortattraktivität und Innovationsdynamik
- Imagesteigerung durch Familienfreundlichkeit
- Entwicklung der lokalen Infrastruktur
- Unterstützung der Bestandsentwicklung regionaler Unternehmen
- Steigerung der Kaufkraft durch steigende Einwohnerzahlen und Ansiedlung neuer Industrie
- Mitarbeitergewinnung, -bindung und -motivation nachhaltig steigern

Nutzen für Gemeinde und Politik

- Erhalt der Gemeinden und Minimierung der Abwanderung
- Erhalt der lokalen Infrastruktur
- Zuzug von Familien
- Steigerung der kommunalen Steuereinnahmen
- Steigerung von Attraktivität und Ansehen der Region
- Sicherung der Bevölkerungsentwicklung

Nutzen für soziale Einrichtungen

- Erhalt von Kinderkrippen und Kindergärten
- Erhalt von Schulen
- Erhalt von Arbeitsplätzen
- bessere und umfassendere Betreuung der Kinder
- bessere Entwicklungsförderung der Kinder
- finanzielle Unterstützung

Nutzen für Familien und Einzelpersonen

- Beratung in allen Bereichen der Betreuung
- Erhalt von Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen
- Erhalt von Arbeitsplätzen
- hochqualitative und kostengünstige Betreuung
- lückenloses Betreuungsnetz für Kinder jeden Alters und pflegebedürftige Angehörige
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unterstützung und Beratung ausländischer Familien – Integration
- Förderung der Miteinanders der Generationen
- Mehrgenerationenhausangebote

Quelle: <http://www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net> (geprüft: 31.10.2013)

Die Leistungen auf einen Blick

Kinder und Jugendliche

- Kleinkinder: Kindergrippe, Kindergarten, Randzeitenbetreuung, Essensversorgung
- Schulkinder: Ganztagesbetreuung, Essensversorgung, Hausaufgabenbetreuung, außerunterrichtliche Angebote, Berufsvorbereitung, Ferienprogramm

Erwachsene und Angehörige

- ganzheitliche, individuelle Betreuung
- Vermittlung an die entsprechenden Stellen
- Hilfe bei Sozialgesetzen und finanziellen Fragen
- Beratung bei der Pflege zu Hause
- Selbsthilfegruppen
- Beratung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Senioren und Pflegebedürftige

- lückenlose Betreuung
- Hausnotruf
- Essen auf Rädern
- Leben Plus - Betreuung zu Hause
- betreuter Fahrdienst
- betreutes Wohnen
- Mehrgenerationenhaus
- Sozialstation
- Seniorenheime

Quelle: Flyer des Projektes „Lebensqualität für Generationen“

Auszeichnungen

- Sozialpreis der Oberfrankenstiftung (2010)
- Gewinnerprojekt beim bundesweiten Ideenwettbewerb „Unterstützung für Berufstätige mit Schulkindern“ (2011) im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft der Lokalen Bündnisse mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Bündnis des Monats Juni 2012 „Lokale Bündnisse für Familie - eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, gefördert aus dem Europäischen Sozialfonds“

2. Gesundheit gemeinsam gestalten – Gesundheitsförderung im DRK-Kreisverband Gifhorn e. V.

Gabriele Aland,
Koordinatorin Prävention im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie,
DRK-Kreisverband Gifhorn e. V.

„In dem Fachbereich „Kinder, Jugend und Familie“ stellen wir unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt und engagieren uns in der Gesundheitsförderung. Viele Fachkräfte in den Kindertagesstätten an 39 Standorten mit diversen Außenstellen profitieren bereits davon. Die meisten Rückmeldungen sind positiv.“

Seit Anfang des Jahres gibt es für Fachkräfte im Fachbereich „Kinder, Jugend und Familie“ im DRK-Kreisverband Gifhorn e. V. Angebote im Rahmen eines neuen Gesundheitskonzeptes. Der Kreisverband hat sich im Sinne seiner Mitarbeitenden aufgemacht, die bereits bestehenden gesundheitsfördernden Strukturen zu beleuchten, Arbeits- und Belastungssituationen zu erfassen und nach der Ergebnisanalyse präventive Angebote zu entwickeln. „Der Anlass war, dass wir gerade bei den Erzieherinnen und Erziehern in den Kindertagesstätten eine hohe physische und psychische Belastung erleben. Hinzu kommt der Fachkräftemangel“, sagt Gabriele Aland. Um bedarfsgerechte Maßnahmen vorhalten zu können, sind die Mitarbeitenden befragt und statistische Erhebungen vorgenommen worden. „Wir haben uns die Arbeitsplätze angeschaut und die Leitungskräfte interviewt, die wiederum mit ihren Mitarbeitenden gesprochen haben“, so Gabriele Aland weiter. Wo sind die größten Belastungen und welche Maßnahmen wünschen sich die Mitarbeitenden? Mithilfe der analysierten Ergebnisse konnte der Fachbereich starten, ein Rahmenkonzept, wie Gesundheitsförderung ablaufen soll, und konkrete Module für einen Handlungskatalog zu entwickeln. Gesundheit soll dabei gemeinsam gestaltet werden: alle im Betrieb beteiligten Akteure wirken mit. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Belastungen reduzieren, die Ressourcen zu stärken und die Eigenmotivation der Mitarbeitenden zu fördern. Das Konzept und der Handlungskatalog, der letztlich spezifisch auf die Arbeitsbereiche zugeschnitten wird, behalten die Verhältnisse im Betrieb als auch das Verhalten des Einzelnen im Blick. Neben einem systematischen Vorgehen in diesem Prozess der Konzeptions- und Maßnahmenentwicklung wird die Förderung der Gesundheit im Kreisverband Gifhorn ganzheitlich und nachhaltig gestaltet.

Kindertagesstätten profitieren bereits von den ersten Modulen des Handlungskatalogs. Nach und nach werden alle Gruppenräume mit erwachsendgerechten Arbeitsplätzen ausgestattet. Zudem läuft in Kooperation mit qualifizierten Trainer_innen ein Rücken-Schulungsprogramm. Den Mitarbeitenden wird Gesundheitscoaching, wo es um eine salutogenetische Ausrichtung geht, angeboten. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die Frage, wie Krankheit entsteht, sondern was unsere Gesundheit positiv beeinflusst und was wir für diese tun können. „Wenn man beispielsweise etwas am Mobiliar ändert, verbessern wir den Bereich Verhältnisse. Schulungen hingegen zielen auf den Bereich des Verhaltens ab“, erläutert Gabriele Aland die verschiedenen Maßnahmen. Darüber hinaus sollen insbesondere die Führungskräfte im Bereich des gesunden Führens geschult und unterstützt werden.

Die ersten Rückmeldungen seitens der Mitarbeitenden sind sehr positiv. Es ist wichtig zu evaluieren, ob die Maßnahmen überhaupt der Gesundheitsförderung dienen. Der Kreisverband Gifhorn ist auf einem guten Weg und prüft bereits, was aus dem Rahmenkonzept und aus dem Handlungskatalog auf den gesamten Kreisverband in andere Fachbereiche übertragen werden könnte. ■

3. Der Respekt für das Privatleben fördert die Bindung der Mitarbeitenden im DRK-Rettungsdienst Mittelhessen

Im Gespräch mit Anne Leibfried, Personalleiterin, DRK-Rettungsdienst Mittelhessen

„Der DRK-Rettungsdienst Mittelhessen ist eine gemeinnützige GmbH, die in den Landkreisen Marburg-Biedenkopf und Gießen den größten Teil der Notfallversorgung und des qualifizierten Krankentransports abdeckt. Das Unternehmen, zu dem auch ein Bildungsträger und die Tochtergesellschaft ‚Marburger KrankenpflegeTeam‘ gehören, bietet weitere Dienstleistungen an, zum Beispiel Intensivtransporte und Langstrecken-Krankentransporte. Über 400 Mitarbeitende werden in Voll- und Teilzeit im Unternehmen beschäftigt, der größte Teil davon im Einsatzdienst.“

Arbeiten im Rettungsdienst: das bedeutet Schichtdienst, lange Präsenzzeiten auf den Rettungswachen und ein Berufsbild, das hohe körperliche und seelische Belastungen mit sich bringt. Wie kann diese Arbeit familienfreundlich gestaltet werden?

Die öffentliche Notfallversorgung ist ein Bereich, der vielen Auflagen und gesetzlichen Regelungen unterliegt. Als Arbeitgeber lässt uns das wenige Spielräume, familienfreundliche Modelle flächendeckend umzusetzen. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung wie im Bereich unserer Verwaltung ist aufgrund der festgelegten Schichtzeiten nicht möglich. Die Mitarbeitergewinnung und vor allem Mitarbeiterbindung stehen in der Rettungsdienstbranche immer mehr im Mittelpunkt. Um die Thematik, ob und wie man als Arbeitgeber attraktiv wird beziehungsweise bleibt, kommt man nicht mehr herum und das ist gut so. Hier gilt es, die Kolleginnen und Kollegen als Ganzes in den Blick zu nehmen, denn ein gestaltbares Gleichgewicht der Lebensbereiche – also eine Balance zwischen Privat- und Berufsleben – schafft hohe Zufriedenheit und Motivation. Außerdem wollen wir durch gesundheitsfördernde Angebote, an deren Entwicklung die Mitarbeitenden eingebunden sind, ebenfalls zeigen, dass das Arbeiten bei uns mehr ist als nur ein Job.

Wie versuchen Sie, das in die Praxis umzusetzen?

Zum einen bieten wir dem Großteil unserer Rettungssassistent_innen im Einsatzdienst durch feste Schichtumläufe eine hohe Planungssicherheit. Es gibt bereits im Herbst des Vorjahres einen Rahmendienstplan für das komplette nächste Jahr. Hiermit können gerade Familien langfristig zum Beispiel ihren Urlaub planen. Wir bemühen uns außerdem, individuelle Lösungen

zu finden. Wenn beispielsweise eine Kollegin im Einsatzdienst Mutter wird, kommt sie möglicherweise auf uns zu und fragt, ob sie auf eine Teilzeitstelle wechseln kann. Grundsätzlich sind Teilzeitstellen im Einsatzdienst kein Problem, sie müssen aber den Möglichkeiten der Dienstplanung angepasst werden. Im Bereich der Verwaltung ist es einfach, statt acht Stunden zum Beispiel nur sechs Stunden täglich zu arbeiten. Im Einsatzdienst müssen die Teilzeitbeschäftigten bereit sein, alle bestehenden Schichten zu übernehmen – nur eben weniger. Wir bieten auch die Möglichkeit, dass sich Teilzeitbeschäftigte einen festen Schichtumlauf teilen und dadurch die gleichen Vorteile der langfristigen Planung haben wie Vollzeitbeschäftigte. Wir freuen uns sehr, dass die Elternzeit von immer mehr Einsatzdienstkolleg_innen wahrgenommen wird. Wir konnten bisher alle Anfragen berücksichtigen. Bei unseren Mitarbeitenden aus den unterstützenden Bereichen, wie zum Beispiel der Verwaltung, bieten sich von den Rahmenbedingungen mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten. Diese nutzen wir gerne für familienfreundliche Regelungen wie die Möglichkeit zum Homeoffice. Auch der Idee des Jobsharings stehen wir positiv gegenüber.

Ein weiterer Bereich ist die Gesundheitsförderung. Was tun Sie in diesem Bereich?

2009 sind wir mit dem „Gesundheits-Projekt“ und ersten Bewegungsangeboten gestartet. Nicht ganz einfach war es, passgenaue Konzepte zu entwickeln, denn die Kolleginnen und Kollegen wohnen in zwei Landkreisen völlig verstreut. Das erste Fazit war, dass die Ideen gut und erfolgreich sind, wenn sie von den Mitarbeitenden mitgestaltet und umgesetzt werden. Ein großer Pluspunkt unseres Unternehmens ist, dass die Atmosphäre in den einzelnen Bereichen sehr familiär

ist. Neben der Beschaffung von Sportgeräten für die Wachen werden gemeinsame Aktivitäten wie eine Kanutour, eine Winterwanderung oder die Teilnahme an

Laufveranstaltungen gefördert. Ich denke, dass solche Dinge dazu beitragen, dass man Wertschätzung erfährt und sich bei der Arbeit „zu Hause“ fühlt. ■

3. „AGIRE“ – Alt werden und gesund bleiben im Rettungsdienst (DRK-Kreisverband Emmendingen e. V.)

Das Projekt „AGIRE“ erarbeitet Konzepte und Instrumente der Verhaltens- und Verhältnisprävention zur Vorbeugung und besseren Verarbeitung von psychischen und physischen Belastungen im Rettungsdienst. Ziel ist es, ein umfassendes Konzept zur Gesundheitsförderung zu gestalten, welches Arbeitsbedingungen und individuelles Gesundheitsverhalten berücksichtigt.

Maßnahmenbereiche:

- Optimierung der Arbeitsabläufe zur Minderung physischer Inanspruchnahme
- Förderung der individuellen Führungskompetenzen im Umgang mit physischen und psychischen Belastungsfaktoren
- Verbesserung der Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitenden auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst
- Weiterentwicklung der individuellen beruflichen Kompetenzen
- Personelle Verankerung der Gesundheitsförderung

Mehrwert, Gender-Mainstreaming, Demografie und Nachhaltigkeit des Projektes

In den fünf Maßnahmebereichen des Projektes werden auch in andere Arbeitsfelder und Organisationen übertragbare Handlungskonzepte entwickelt. Die Handlungskonzepte richten sich im Wesentlichen auf die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozessen, die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und die Förderung spezifischer gesundheitsförderlicher Kompetenzen der Rettungsassistent_innen im Rettungsdienst. Hierin liegt der Mehrwert für den DRK-Kreisverband Emmendingen e. V. und durch die Verbreitung der Projektergebnisse für andere im Rettungsdienst tätige Organisationen.

Die behandelten Themen wie z. B. Burn-Out-Früherkennung, Suchtprävention, Konfliktlösung und Etablierung von Multiplikator_innen, Erarbeitung von

Bewältigungsstrategien sind auch für andere Berufsgruppen und Organisationen relevant. Die Projektmodule werden nach der Projektlaufzeit in die Personalentwicklung des DRK-Kreisverbandes Emmendingen e. V. aufgenommen. Dies wird auch durch die Ausbildung und den Einsatz der „Gesundheitsbeauftragten“ gewährleistet. Die einzelnen Projektmodule werden mit spezifischer Modifizierung für andere Berufsgruppen im Sozial- und Gesundheitswesen einsetzbar sein, die von ähnlichen Rahmenbedingungen geprägt sind.

Die Zielsetzung und die konzeptionellen Bausteine des Projektes „AGIRE“ beinhalten ebenso die Herstellung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als grundlegendes Element. Die Konzeptentwicklung zu den einzelnen Maßnahmebereichen ist so ausgerichtet, dass geschlechtsspezifische Fragestellungen, daraus resultierende spezifische Inhalte und Methoden sowie geschlechtsspezifische Maßnahmen abgeleitet werden können. In der Förderung der Kompetenzen der Führungskräfte wird ein Fokus darauf liegen, geschlechtsspezifische Verhaltensmuster und Lösungsstrategien kritisch zu hinterfragen und darauf aufbauend Alternativen zu entwickeln. Die Maßnahmen der Personalentwicklung, die einen Schwerpunkt auf die Berufsgruppe der Rettungsassistent_innen legt, fokussieren somit insgesamt die Anforderungen, die sich im demografischen Wandel für die Akteure in der Sozialwirtschaft ergeben.

Die Inhalte und Maßnahmen sind geeignet, um beispielhafte Konzepte der Personalentwicklung in Verbindung zu setzen mit der notwendigen Erweiterung gesundheitsförderlicher Maßnahmen für älter werdende Mitarbeitende in der Sozialwirtschaft. So ist bspw. angedacht, systematische altersgemischte Teamentwicklung im Projekt „AGIRE“ zu erproben und die jährlichen Gefährdungsanalysen und Betriebsbegehungen auch unter altersspezifischen Fragen durchzuführen. Die Gesamtkonzeption ist darauf ausgerichtet, Konzepte der Verhaltens- und Verhältnisprävention, bezogen auf die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden des Rettungsdienstes, zu erarbeiten. Good-Practice-Modelle

werden nach der Projektphase in die Personalentwicklung einfließen und auf Dauer eingerichtet.

Ziele des Projektes sind:

- Vorbeugung der psychischen und physischen Belastungen im Rettungsdienst
- Förderung des Interesses und der Verantwortung an der eigenen Gesundheit
- Gesundheitsförderung zu einem festen Bestandteil des Betriebes zu machen und somit ein umfassendes Konzept zur Gesundheitsförderung zu gestalten, welches Arbeitsbedingungen und individuelles Gesundheitsverhalten berücksichtigt

Hierfür werden in den kommenden drei Jahren verschiedene Weiterbildungen, Fortbildungen, Vorträge, Gesundheitsprogramme und Workshops zu verschiedenen Themenbereichen entwickelt:

- Workshops zu Themen wie Ernährung, Sport und Bewegung, Stressmanagement etc.
- Einsatz von Qualitätszirkeln zur Verbesserung von Arbeitsstrukturen und Prozessen und zur Verbesserung der Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitenden auf die Arbeitsbedingungen

- Weiterbildungen für Führungskräfte zu Themen wie Führung und Gesundheit, Burn-Out-Früherkennung, Konfliktlösungen, soziale Unterstützung in Belastungssituationen etc.
- Weiterentwicklung der individuellen beruflichen Kompetenzen, Entwicklung von individuellen Coping-Strategien (Bewältigungsstrategien), alternative Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Kreisverbandes etc.
- Ausbildung von Mitarbeitenden zu Gesundheitsbeauftragten und langfristige Etablierung in allen Einrichtungen des Rettungsdienstes (Rettungswachen und Integrierte Leitstelle)
- nachhaltige Implementierung und Weiterentwicklung der Konzepte und Ergebnisse in die Betriebskultur

Das Projekt „AGIRE“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind - für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. ■

Weitere Informationen:

<http://agire.drk-emmendingen.de>



Foto: Ronald Henning

1. Bücher, Broschüren, Arbeitshilfen

Arbeitskreis Grundlagen der Wertebildung, DRK-Generalsekretariat (Hrsg.):

Wertebildung in Familien. Grundlagen einer wertesesensibilisierenden Familienbildung – eine Arbeitshilfe des Projektes Wertebildung in Familien. Berlin, 2010.

http://www.wertebildunginfamilien.de/tl_files/fotos/Dokumente/Projektdokumentation%20Phase%20I/Arbeitshilfe_Wertebildung.pdf (geprüft 31.10.2013)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.):

Bildung in Deutschland 2012 – ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2012.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; DRK-Generalsekretariat (Hrsg.):

Gutachten: Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagesbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden. Köln, 2012.

<http://www.iwkoeln.de/de/presse/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-die-auswirkungen-von-ganztagesbetreuung-fuer-die-kinder-von-alleinerziehenden-82585> (geprüft: 31.10.2013)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):

Erster Gleichstellungsbericht - Neue Wege-Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (2011)

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen, did=174358.html> (geprüft: 31.10.2013)

Schulzeit, Freizeit, Arbeitszeit – alles unter einem Hut? Beispiele gelungener Hilfen zur Vereinbarkeit für Eltern mit Schulkindern (2011)

http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user_upload/lbff/EP_Schulkinder/Ideenwettbewerb/Schulzeit_Freizeit_Arbeitszeit.pdf (geprüft: 31.10.2013)

Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht (2012)

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/Achter-familienbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (geprüft: 31.10.2013)

Zeit für Familie. Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts. Monitor Familienforschung (2011)

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen, did=175082.html> (geprüft 31.10.2013)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.:

Empfehlungen des Deutschen Vereins zur kommunalen Familienzeitpolitik. Berlin, 2013.

https://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2013/DV-30-12-Empfehlungen-lokale-FamZeitPol (geprüft: 31.10.2013)

DRK-Generalsekretariat: Erwartungen an den 18. Deutschen Bundestag, Berlin 2013

DRK-Generalsekretariat, Pressemitteilung vom 29.03.2012:

Zur Studie „Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagsbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden“.

<http://www.drk.de/pressemeldungen/meldung/7059-zur-studie-gesamtwirtschaftliche-effekte-der-ganztagsbetreuung-von-kindern-von-allein-erzie.html> (geprüft: 31.10.2013)

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.):

Von der DRK-Kita zum Haus für Kinder und Familien – eine Handreichung für die Praxis. Berlin, 2011.

http://drk-kinder-jugend-familienhilfe.de/fileadmin/user_upload/PDF/DRK_Brosch_Haus_f%C3%BCr_Kinder_und_Familien_2011.pdf (geprüft: 31.10.2013)

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.):

Kinder-, Jugend- und Familienhilfe „Mit gebündelten Kräften in die Zukunft“ – Rahmenkonzeption. Berlin, 2010.

http://drk-kinder-jugend-familienhilfe.de/fileadmin/user_upload/PDF/2010_Rahmenkonzeption_Kinder-Jugend_Familienhilfe.pdf (geprüft: 31.10.2013)

Grüneberg, Sabine: Ein Dorf organisiert die Zukunft. In: Süddeutsche Zeitung, 29.12.2012.

<http://sabine-grueneberg.com/images/PDF/steinbach.pdf> (geprüft: 31.10.2013)

Henry-Huthmacher; Christine; Hoffmann, Elisabeth; Borchard, Michael (Hrsg.); Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten; Kirchner, Andreas (Autor_innen):

Eltern-Lehrer-Schulerfolg - Wahrnehmungen und Erfahrungen im Schulalltag von Eltern und Lehrern – eine sozialwissenschaftliche Untersuchung der Katholischen Stiftungsfachhochschule Benediktbeuern für die Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart, 2013.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familien, Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung, Edition Sigma, Berlin, 2009

Hüther, Gerald; Hauser, Uli:

Jedes Kind ist hochbegabt – Die angeborenen Talente unserer Kinder und was wir daraus machen. Albrecht Knaus Verlag, München, 2012.

Jurczyk, Karin:

Zeitkonten und atmende Lebensverläufe. Rundfunkbeitrag vom „Deutschlandradio Kultur“, 11.04.2013

<http://www.dradio.de/dkultur/sendungen/politischesfeuilleton/2069287/> (geprüft: 31.10.2013)

Juul, Jesper; Engeler, Sigrid:

Das kompetente Kind: auf dem Weg zu einer neuen Wertgrundlage für die ganze Familie. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 2006.

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. (Hrsg.); Borchard, Michael; Henry-Huthmacher; Christine; Merkle, Tanja; Wippermann, Carsten; Hoffmann; Elisabeth (Autor_innen):

Eltern unter Druck – Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten – eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus-Sociovision im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.. Berlin, 2008.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.):

Wie leben Kinder in Deutschland, Begleitmaterial zur Pressekonferenz, 3. August 2011. Wiesbaden.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2011/Mikro_Kinder/pressebroschuere_kinder.pdf;jsessionid=883D7AF368163243327F4C5274AFE9F4.cae3?__blob=publicationFile (geprüft: 31.10.2013)

2. Webseiten

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Lokale Bündnisse für Familie“ sind Netzwerke von Akteur_innen aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Die verschiedenen Partnerinnen und Partner finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern.

www.zeitpolitik.de

Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik: „Zeitpolitik gewinnt an Bedeutung - im Alltag, am Arbeitsplatz, in Verbänden und Politik und in den Medien. Zeitpolitische Initiativen finden Resonanz bei vielen Bürgerinnen und Bürgern. Die Zeit selber ist nicht fassbar, aber die Probleme mit der Zeit können wir anpacken. Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik entwickelt dafür die Instrumente. Die DGfZP ist wissenschaftlich orientiert, aber keine exklusive akademische Vereinigung. Zeitpolitik wird in der DGfZP von Menschen aus vielerlei Berufen und Tätigkeiten gestaltet.“ (Zitiert aus der Website)

www.beruf-und-familie.de

Die berufundfamilie gGmbH von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung bietet das audit berufundfamilie an. Es versteht sich als strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Plattform für Arbeitgeber_innen, die sich für eine familienbewusste Personalpolitik interessieren. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei. Initiiert wurde das Netzwerk vom BMFSFJ.

www.DRK.de

**Deutsches Rotes Kreuz
Generalsekretariat
Team Kinder-, Jugend- und Familienhilfe**

Carstennstraße 58
12205 Berlin
Tel.: 030 85404-123
Fax: 030 85404-468
www.drk.de

© 2013 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin