

Materialien zur Initiative

Regionen Stärken Frauen



Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beispiele guter Praxis

G.I.B. NEW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

**Regionen Stärken Frauen –
Projekte zur Vereinbarkeit
von Familie und Beruf**
Beispiele guter Praxis

| | |
|---|----------|
| Einleitung | 3 |
| Flexibilisierung und Ausbau von Kinderbetreuung | |
| „Unternehmen-Familie-Flexibilität“ – Flexible Kinderbetreuungseinrichtungen aufbauen, managen und finanzieren | 6 |
| Elternservicebüro – Akademische Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen | 10 |
| Entwicklungschancen von Tagespflege und Ganztags schulbetreuung | |
| Familienzentrum „Hand-in-Hand“ – Tagesmütter qualifizieren und vermitteln. | 14 |
| FIS – Frauen in Schulen – Berufsrückkehrerinnen für die Offene Ganztags schulbetreuung qualifizieren. | 18 |
| Unternehmensnahe Ansätze zur Vereinbarkeit und zum Rückkehrmanagement in Elternzeit | |
| Vereinbarkeit Familie & Beruf – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln – | |
| Mit dem Audit „Beruf und Familie“ kleinere und mittlere Unternehmen verbessern | 22 |
| Zwischen Baby und Business – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte – | |
| Passgenaue Elternzeitmodelle entwickeln | 26 |
| Vereinbarkeit von Pflege Angehöriger und Beruf | |
| Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Pflegenden erwerbstätige Frauen und Betriebe unterstützen | 30 |
| Adressen | |
| Übersicht weiterer RSF-Projekte zum Themenfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 34 |

Einleitung

Bessere und mehr Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung bei der Pflege Angehöriger, flexible Arbeitszeiten, Rückkehrmanagement für Beschäftigte in Elternzeit: Diese und weitere Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden durch Projekte, im Rahmen der ESF- und landesgeförderten arbeitsmarktpolitischen Programmlinie „Regionen Stärken Frauen“, forciert und weiterentwickelt.

In der vorliegenden Broschüre werden die Konzepte, Erfahrungen und die bisherigen Wirkungen von sieben Beispielen guter Praxis aufgezeigt. Sie sollen Anregungen für neue Projekte geben und zur Weiterentwicklung dieses Bereichs beitragen. Kurzbeschreibungen zu allen RSF-Projekten seit 2004 sind auf der Internetseite der G.I.B. in der RSF-Projektdateiabank im Servicebereich zu finden: www.gib.nrw.de

Arbeitsmarktpolitisch wird mit der Weiterentwicklung von Ansätzen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Doppelleffekt erzeugt. Neue Angebote verbessern die Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Eltern – vor allem für Mütter – oder den Verbleib in Arbeit. Neue Dienstleistungen zur Kinderbetreuung sichern Arbeitsplätze von Erzieherinnen und weiten deren Beschäftigungsmöglichkeiten aus. Qualifizierungsmaßnahmen für das Betreuungspersonal, vor allem in der Kindertagespflege und in der Grundschulbetreuung, sorgen mittelfristig für eine Qualitätsverbesserung zum Wohle der betreuten Kinder und für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit von Frauen in einem noch zu entwickelnden Dienstleistungsbereich und Arbeitsmarktsegment.

Gäbe es kein Problem mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, könnte die Erwerbsquote von Frauen in NRW schon heute bei 77 % statt aktuell bei 62,5 % liegen. Denn die Zahl der Frauen, die wünschen erwerbstätig zu sein, liegt 15 Prozentpunkte über jener der tatsächlich Erwerbstätigen. Wären Unternehmen in ihrer Personalentwicklung familienfreundlich orientiert, gäbe es keine Stagnation des Frauenanteils in Führungspositionen. Denn ein wachsender Anteil von Frauen in der 2. Führungslinie steht in den letzten Jahren einem sinkenden Anteil von Frauen mit Kindern in der 1. Führungslinie gegenüber. Der Ausbau der Kinderbetreuung ist politisch beschlossen, sodass bis 2013 mit einem Angebot für ein Drittel der Kinder unter drei Jahren gerechnet werden kann. Die wachsende Anzahl immer älter werdender Menschen, die der Betreuung und Pflege bedürfen, ist ein weiteres Vereinbarkeitsproblem. 73 % aller pflegenden Angehörigen sind weiblich. Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr wird – seit Einführung des Elterngeldes ab 1.1.07 – immerhin von 10 % der Väter übernommen, aber umgekehrt gesehen noch zu 90 % durch die Mütter. Neue Lösungen sind hier gefordert, vor allem für Frauen, da sie es sind, die ihren Beruf unterbrechen, in Teilzeit arbeiten, ihre Karrierewünsche reduzieren u. a., um die Erziehung der Kinder zu sichern und die Angehörigen zu betreuen.

Zwischen 2004 und 2007 wurden insgesamt 297 „Regionen Stärken Frauen-Projekte“ bewilligt. Die meisten Projekte arbeiten im Rahmen von regionalen Kooperationen bzw. Verbänden mehrerer Träger, weil das nachweislich die Qualität der gemeinsamen Arbeit verbessert, Synergieeffekte zwischen den beteiligten Trägern erzeugt und eine Vernetzung zugunsten der Zielgruppen entsteht.

Übersicht: RSF-Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



58 Projekte oder knapp ein Fünftel haben sich explizit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewidmet. Die dabei verfolgten Ansätze sind vielfältig, sodass zusammengefasst sechs Ansätze unterschieden werden können. Der grafische Überblick (siehe oben) zeigt diese sechs unterschiedlichen Ansätze, zu denen RSF-Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Aktivitäten entwickelt haben.

In dieser Broschüre werden folgende sieben Beispiele guter Praxis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Initiative „Regionen Stärken Frauen“ mit ihren Konzepten und Erfahrungen vorgestellt:

- Kooperationsprojekt „Unternehmen-Familien-Flexibilität“ (U.Fa.Flex), Region Emscher-Lippe
- Projekt „Elternservicebüro“ für Universitätsbeschäftigte, Region Mülheim-Essen-Oberhausen
- Projekt „Tagespflege“ in Kooperation mit einem Familienzentrum, Region Emscher-Lippe (Bottrop)
- Projekt „FIS – Frauen in Schulen“, Region Köln
- Projekt „Vereinbarkeit Familie & Beruf – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region“ Köln
- Projekt „Zwischen Baby und Business“ – passgenaue Elternzeitmodelle in der Region Niederrhein
- Projekt „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, Region Westfälisches Ruhrgebiet (Dortmund)

Die beiden Projekte „U.Fa.Flex“ und „Elternservicebüro“ sind Beispiele in dieser Broschüre für den Themenbereich „Flexibilisierung und Ausbau von Kinderbetreuung“, den noch weitere 17 Projekte im Rahmen der Initiative Regionen Stärken Frauen verfolgen. Ergänzend zu den sog. Regelangeboten in der Kinderbetreuung wurden hier neue Angebote entwickelt, um Ferienbetreuung, Randzeitenbetreuung und zusätzliche Angebote für Kinder unter drei Jahren zu ermöglichen, und zwar für Beschäftigte an der Universität Duisburg-Essen bzw. für Beschäftigte von Unternehmen in Recklinghausen und Gelsenkirchen. Darüber hinaus ist im Projekt „U.Fa.Flex“ – ausgehend von den Bedarfen der Unternehmen und ihrer beschäftigten Eltern – für flexible pädagogische Konzepte, deren betriebswirtschaftliche und flexible organisatorische Umsetzung sowie für neue Finanzierungsmodelle mit Unternehmensbeteiligung sensibilisiert und beraten worden.

Profitiert haben von dem Projekt „Elternservicebüro“ in Duisburg-Essen:

- 100 Eltern, die trotz Schulferien arbeiten, ihre Promotionsarbeit verfolgen, Dienstreisen machen oder Abendveranstaltungen durchführen konnten.
- Mehrere Tagesmütter, die zusätzliche Betreuung für zehn Kinder anbieten und darüber selbst einen Einstieg in die Erwerbsarbeit bekommen.

Vom Projekt „U.Fa.Flex“ in Emscher-Lippe haben profitiert:

- drei Unternehmen – können jetzt qualifizierte Mitarbeiterinnen kontinuierlich beschäftigen,
- 25 Frauen, die in den Beruf zurückkehren konnten bzw. nicht zu unterbrechen brauchten,
- die Kinderbetreuung – sieben neue Arbeitsplätze entstanden.

Im Themenbereich „Tagespflege und Ganztagschulbetreuung“ nutzten Projekte die positive Beschäftigungsprognose in Verbindung mit einem verbesserten Angebot vor allem für Mütter von Kindern unter drei Jahren und von Grundschulkindern. Mit dem Ausbau der Tagespflege wird für NRW ein Beschäftigungseffekt von 7800 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2010 verbunden (bei drei Kindern pro Tagesmutter). Neue Wege in der Tagespflege, d. h. auch in Räumen außerhalb der Tagesmutter und Angebote zusammen von mehreren Tagesmüttern, die durch das TAG (Tagesausbaubetreuungsgesetz vom 1.1.05) ermöglicht werden, sowie das Gebot, nur noch qualifizierte Tagesmütter zu vermitteln, waren Anlass für 17 RSF-Projekte Qualifizierungsmaßnahmen, Vernetzung und Vermittlung zu kombinieren und auch hier neue Angebote zu erproben, die mehr Frauen eine Erwerbstätigkeit ermöglichten, als Müttern von betreuten Kindern oder als Beschäftigten in neuen Kinderbetreuungsfeldern. Aus der Qualifizierungsmaßnahme „Tagespflege in Kooperation mit einem Familienzentrum“ des AWO-Familienzentrums in Bottrop für ca. 40 Tagespflegepersonen entwickelten sich vor Ort ein neues Randzeitenbetreuungsmodell und eine neue Tagespflegevermittlungsstelle. Das Kölner Projekt „FIS“ ermöglichte für einige den Berufseinstieg in das neue Beschäftigungsfeld der Ganztagschulbetreuung und für andere die Nachqualifizierung und Verbesserung ihrer beruflichen Stellung als Beschäftigte an Grund- und Hauptschulen.

Als Beispiele für den Themenbereich „Unternehmensnahe Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Rückkehrmanagement für Beschäftigte in Elternzeit“ stehen in dieser Broschüre die beiden Projekte „Vereinbarkeit Familie & Beruf“ der Kölner Unternehmensberatung BLO und „Zwischen Baby und Business – passgenaue Elternzeitmodelle in der Region Niederrhein“, ein Projekt der UnternehmerHaus AG Duisburg. Familienfreundliche Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeitmodelle, Work-Life-Balance, Beratung und Einbindung von Elternzeitlerinnen und Elternzeitlern in die Personalentwicklung und unternehmensnahe Kinderbetreuung sind Ansätze, die von insgesamt 20 RSF-Projekten entwickelt und praktiziert werden. Das Projekt „Vereinbarkeit Familie & Beruf“ der BLO-Unternehmensberatung in Köln hatte das Audit „Beruf und Familie“ als Instrument für kleine und mittlere Unternehmen im Gepäck.

- 12 Unternehmen profitierten hierdurch ganz praktisch mit vielfältigen Ansätzen, um qualifizierte Mitarbeiterinnen mit Kindern zu unterstützen und für das Unternehmen zu erhalten.

Als Unternehmerverband hatte das zweite Projektbeispiel „Zwischen Baby und Business“ ganz andere Handlungsspielräume und baute eine Beratung zu Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und zum Thema Elternzeit auf, ergänzt durch Veranstaltungen, die für eine familienfreundliche Arbeitswelt warben.

Mehr und mehr rückt auch das Themenfeld „Vereinbarkeit der Pflege Angehöriger mit dem Beruf“ in den Blickpunkt. Das erste RSF-Projekt hierzu „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ startete das Dortmunder Unternehmen gaus GmbH in 2006 und entwickelte Handreichungen und eine Website für Betriebe der ambulanten und stationären Pflege, um die Pflege der Angehörigen zu unterstützen.

„Unternehmen-Familie-Flexibilität“

Flexible Kinderbetreuungseinrichtungen aufbauen, managen und finanzieren

Als Angelika Kirstein vor elf Jahren neu nach Castrop-Rauxel zog, suchte sie händierend nach einer flexiblen Betreuung für ihren Dreijährigen. Obwohl sie das Kind nur stundenweise unterbringen wollte, gab es nur die Variante, die ganze Woche zu buchen. Also gab sie kurzerhand eine Anzeige zur Gründung einer privaten Kinderbetreuungseinrichtung auf – und stieß auf große Resonanz. Ein Verein wurde gegründet, Räume wurden gesucht und bald folgte die Geburtsstunde des Kinderhauses „Rasselbande“.

In der „Rasselbande“ wurde ein bedarfsorientiertes, innovatives Konzept umgesetzt. „Ich wollte diese Idee mit Fachleuten aufbauen. Das verändert die Haltung, denn die Erzieherinnen sind gleichwertige Partnerinnen und ihre Meinung ist gefragt“, erklärt Angelika Kirstein. Sie und ihre Mitstreitenden entwickelten aus eigenem Bedarf Konzepte, die heute mustergültig sind. Eltern können Plätze – flexibel ihren Arbeitszeiten angepasst – buchen. Kein Problem, wenn ein Kind nur dreimal die Woche vormittags oder immer nachmittags von 15 bis 20 Uhr kommt. Die Öffnungszeiten des Kinderhauses von 6 bis 20 Uhr decken fast alle Bedürfnisse ab. Sollte darüber hinaus einmal Bedarf an Fahrdiensten oder Übernachtbetreuungen bestehen, wird auch das angeboten, denn die „Rasselbande“ versteht sich als Dienstleistungsunternehmen.

Diese Erfahrungen mündeten ein in das vom MAGS und ESF-kofinanzierten „Regionen Stärken Frauen“-Projekt „Unternehmen – Familie – Flexibilität („U.Fa.Flex“)", in der Region Emscher-Lippe, in dem drei Projektträger eng zusammenarbeiten. Angelika Kirstein, Inhaberin der Beratungsfirma do.it-projektmanagement, bringt in Sachen flexible Kinderbetreuung ein gutes Jahrzehnt „Rasselbande“-Erfahrung, kombiniert mit der Bündelung kompetenter Partner und Partnerinnen, ein. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Forschungsdirektorin beim Institut Arbeit und Qualifikation, kurz IAQ, befasst sich in ihrem Forschungsbereich schon lange mit der Entwicklung zunehmender Flexibilität der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation und den Wünschen erwerbstätiger Mütter hinsichtlich passender Kinderbetreuung. Als dritter Projektpartner fungierte das „netz NRW e.V.“

Kontinuierliche Beschäftigung für Frauen mit Kindern

Erklärtes Ziel von „U.Fa.Flex“: 2005 und 2006 sollten weitere flexible Kinderbetreuungslösungen in der Emscher-Lippe-Region initiiert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit von Müttern zu verbessern. Herzstück des Kooperationsprojektes war die sinnvolle Verknüpfung unterschiedlicher Bedürfnisse. Neben den Elternwünschen mussten auch flexible Arbeitszeiten der Erzieherinnen mithilfe des praxiserprobten pädagogischen „Rasselbande“-Konzepts gemanagt werden. Daneben sollten mithilfe einer neuen Finanzierungsstruktur auch Unternehmen einbezogen werden.

„U.Fa.Flex“ basierte auf drei miteinander verflochtenen Elementen: Das Projekt „U.Fa.Flex Data“ war für die Bedarfserhebung in den Unternehmen zuständig. Interessierte Unternehmen wurden akquiriert und später gecoach. Diese Aufgabe übernahm „netz NRW – Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V.“ Der Praxisanteil, nämlich die Beratung von Unternehmen und Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, lag in den Projekten „Betreuungslogistik“ und „Sensibilisierung zur Umsetzung von innovativer Kinderbetreuung“, unter Leitung von Angelika Kirstein beim „do-it-project management“ und in Kooperation mit dem Kinderhaus „Rasselbande“ in Castrop-Rauxel. Eine kontinuierliche Auswertung der Aktivitäten und eine Evaluation übernahm Dr. Sybille Stöbe-Blossey vom IAQ, Gelsenkirchen, im Projekt „Prozessbegleitende Beratung und Evaluation“. Sie war für die Dokumentation, die Evaluation und den Transfer zuständig, der im „U.Fa.Flex“-Handbuch nunmehr zur Verfügung steht. (Download „U.Fa.Flex“-Handbuch: <http://www.ufaflex.de/content/index.php?page=start>)

Sensibilisierungs- und Beratungsprozess

Bis zur Eröffnung der geplanten „Rasselbanden“-Zweigstelle am 5. September 2005 durchliefen die Projektbeteiligten einen intensiven Prozess, um „Kinderbetreuung als Dienstleistung“ am Markt anzubieten. Weitere Kooperationspartner

und -partnerinnen wurden ins Boot geholt. Neben der Agentur für Arbeit waren die Wirtschaftsförderung sowie das Jugendamt der Stadt Recklinghausen beteiligt. Die Räumlichkeiten mussten den Vorgaben des Landesjugendamtes sowie dem örtlichen Brandschutz entsprechen. Sie durften nicht, wie ursprünglich geplant, in einem Gewerbegebiet liegen. Außerdem musste das pädagogische Konzept abgestimmt und die Finanzierung verhandelt werden. Um auch kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Projektteilnahme zu ermöglichen, mussten vorab sämtliche rechtliche, organisatorische und finanzielle Aspekte geklärt werden. Nur so war es möglich, die KMU zur (Mit-)Finanzierung der Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten zu gewinnen.

Qualifizierte Mitarbeiterinnen in KMU halten

Barbara Diesing-Scharioth, Geschäftsführerin des Augen-zentrums in Recklinghausen, wurde aus eigener Betroffenheit auf das Projekt aufmerksam. Sie hatte ein kleines Kind und große Probleme, einen Betreuungsplatz mit flexiblen Zeiten zu finden. „Ich musste mir unglaubliche Dinge anhören. Warum ich überhaupt arbeiten wollte, wo mein Mann doch gut verdient. Ich sollte doch zu Hause bei meinem Kind bleiben. Man muss ja schon fast ein Sozialfall sein, um überhaupt einen Platz zu bekommen!“ Sie stieg mit der ganzen Firma als eines der drei Modellunternehmen bei „U.Fa.Flex“ ein. Mit der erfolgten Betreuung ist sie hoch zufrieden. „Die Kinder werden dort sehr schnell selbstständig. Das pädagogische Konzept der ‚Rasselbande‘ ist einfach gut!“ Das Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung steht heute allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Barbara Diesing-Scharioth: „Wenn meine Mitarbeiterinnen nach einer Geburt drei Jahre zu Hause bleiben, fangen wir hinterher wieder bei null an. Solche hochqualifizierten Jobs sind nicht einfach neu zu besetzen. Da investiere ich als Unternehmerin doch lieber in die Betreuungskosten und garantiere meinen Angestellten eine effektive Kinderbetreuung.“

Die Finanzierung der Kinderbetreuung im Modellprojekt erfolge aus mehreren Töpfen. Die Eltern zahlen entsprechend ihrer Buchungszeiten. Die Firmen zahlen direkt an

den Träger oder gewähren einen lohnbezogenen „Kinderbetreuungszuschuss“. Das Jugendamt zahlt bei unter Dreijährigen einen Anteil. Durch ein ausgeklügeltes Konzept versucht „U.Fa.Flex“, die Kosten niedrig zu halten. Stehen beispielsweise 30 Plätze zur Verfügung, können durchaus 50 oder 60 Kinder davon profitieren. Wenn Jonas montags bis donnerstags einen Platz von sechs bis zwölf benötigt, dann kann Anna den selben Platz nachmittags nutzen – ein mit dem Landesjugendamt Westfalen-Lippe abgesprochenes Konzept.

„Das erfordert eine sorgsame und aufwendige Koordination“, erläutert Angelika Kirstein, „denn die Erzieherinnen haben es ja trotzdem mit 60 Kindern und entsprechenden Elternkontakten auf 30 Plätzen zu tun.“ Eine sehr gute Planung, effektive Software, ein offenes Ohr für die Bedürfnisse aller Beteiligten und der Mut, sich eng am tatsächlichen Bedarf zu orientieren, sind das Erfolgsgeheimnis aus elf Jahren „Kinderhaus Rasselbande“. Dieser Erfahrungsschatz bildet die Grundlage des „U.Fa.Flex“-Projekts.

Kleine Unternehmen gewinnen mit Angeboten zur „Vereinbarkeit“

Christoph Bogs, Geschäftsführer der bkd (Beratungs-, Kommunikations- und Direktmarketinggesellschaft mbH) in Recklinghausen, gerät fast ins Schwärmen, wenn er über seine Erfahrungen mit „U.Fa.Flex“ erzählt. Seine Firma hat ebenfalls am Projekt teilgenommen, nicht zuletzt deshalb, weil er als Vater von zwei Töchtern Probleme bei der Kinderbetreuung aus erster Hand kennt. Gleichzeitig denkt er als Chef betriebswirtschaftlich: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für ein Unternehmen sehr wichtig, wenn es darum geht, geeignete Mitarbeiterinnen zu finden und zu binden. Nur so können wir den Marktanforderungen entsprechen.“ Der Unternehmer ist davon überzeugt, dass Mitarbeiterinnen, „die ihr Berufsleben mit ihrem Familienleben in Einklang bringen können, letztendlich auch für das Unternehmen erfolgreicher arbeiten.“ Nachdem die Bedarfe bei der bkd durch „U.Fa.Flex“ ermittelt waren, profitierten viele Mitarbeiterinnen von der flexiblen, garantierten Kinderbetreuung ihres Nachwuchses in der

„Rasselbande“. Bogs: „Unsere Wünsche hinsichtlich des Betreuungsangebotes für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen wurden sogar übertroffen. Ich bekomme durchweg positive Rückmeldungen bezüglich der Flexibilität und der Qualität.“ Diese Sicherheit eröffne auch den Beschäftigten, die jetzt noch keinen Betreuungsbedarf haben, völlig neue Möglichkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familienplanung.

Da das Kinderhaus die Verträge in der Regel mit den Eltern abschließt, ist die Variante der steuerlichen Vergünstigung („Kinderbetreuungszuschuss“) bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung am beliebtesten. Den von seiner Firma getragenen Kostenanteil an der Kinderbetreuung sieht Firmenchef Bogs als Investition an der richtigen Stelle. Außerdem seien die Kosten „sehr überschaubar, weil in der ‚Rasselbande‘ mit den notwendigen Geldern sehr verantwortungsvoll umgegangen wird. Es werden auch andere Finanzierungsmöglichkeiten gesucht, sodass nicht alles zulasten der Eltern und des Unternehmens geht.“

Christoph Bogs ist überzeugt: „Wenn wir das Niveau weiterhin so halten können, wird der Brückenschlag zwischen Flexibilisierung und entsprechender Qualität gelingen.“ Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt er übrigens auch die Möglichkeit, sich um die Pflege von Angehörigen kümmern zu können. Hier sieht der vorausschauende Unternehmer in einer älter werdenden Gesellschaft große Anforderungen auf alle zukommen und denkt bereits laut über flexible Lösungen für seine Mitarbeiter/-innen nach. In seiner Branche werde die Projektteilnahme interessiert verfolgt; erste Anfragen nach der Umsetzbarkeit liegen bereits vor.

Nebeneffekte und neue Unternehmenskultur

Die Teilnahme am „U.Fa.Flex“-Projekt hat neben den offensichtlichen Vorteilen im Kinderbetreuungsbereich auch den Nebeneffekt, dass Vorgesetzte und sämtliche Angestellte sensibilisiert werden. „Viele Frauen“, so Angelika Kirstein, „wollen in Teilzeit nur vormittags arbeiten, weil sie glauben, dass in der Kita oder im Kindergarten nachmittags nichts pädagogisch Wertvolles mehr stattfindet.“ Durch intensive Beratungen in den teilnehmenden Betrieben konnten viele derartige Urteile und Vorurteile ausgeräumt werden. Im

Kinderhaus „Rasselbande“ in Recklinghausen rotieren die Angebote so geschickt, dass Kinder, die nur vormittags oder nur nachmittags kommen, genauso profitieren wie Vollzeitkinder.

Doch auch in den Unternehmen verändere sich durch das Projekt einiges in den Köpfen und in der Firmenphilosophie. „Es ist ein riesiger Wechsel in der Unternehmensstruktur, wenn auch kleine und mittlere Betriebe plötzlich anfangen, sich für die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten zu interessieren. Diesen Kulturwechsel müssen viele Eltern erst einmal wahrnehmen und glauben lernen“, so Kirstein. „Es war sehr wichtig, dass die Beratung von außen kam, weil einiges an Aufholarbeit geleistet werden musste. Es ist immer einfacher, wenn externe Berater/-innen Probleme aufzeigen und Lösungen ansprechen.“

Direkte Arbeitsmarktkonsequenzen

Der große Erfolg des Ende 2006 beendeten Projektes spricht für sich. Die Idee zieht immer größere Kreise. Zahlreiche Anfragen aus Nachbarkommunen führten dazu, dass das Kinderhaus „Rasselbande“ zwei weitere Zweigstellen in Gelsenkirchen und über die Region Emscher-Lippe hinaus, in Dülmen, eröffnete. Im Ergebnis konnte das „U.Fa.Flex“-Projekt bei der Eröffnung im September 2005 13 Eltern eine kontinuierliche Beschäftigung und damit 13 Frauen eine Berufsrückkehr ermöglichen. Heute – eineinhalb Jahre später – gibt es 20 Betreuungsverträge. Aufgrund der großen Nachfrage wird 2007 eine weitere Kleingruppe mit fünf Plätzen in Recklinghausen aufgebaut. Außerdem wurden durch das Projekt vier Arbeitsplätze im Kinderhaus sowie drei in der Agentur geschaffen.

Angelika Kirstein: „Die Arbeitsmarktkonsequenzen sind direkt ablesbar, denn die vorhandenen Betreuungsplätze wurden ausschließlich von berufstätigen Eltern genutzt. Die beteiligten Firmen können mit der garantierten Kinderbetreuung ganz anders am Markt auftreten und ihre Arbeitszeiten flexibel ausweiten.“ Gleichzeitig wurde ein Kulturwandel in den Betrieben angestoßen, weil die Belange der Eltern erkannt und berücksichtigt wurden. Zufriedene Mitarbeiter/-innen sind ein großes Kapital in einer Gesellschaft, die zunehmend Flexibilität erfordert. Sämtliche Erfahrungen des Modellversuchs sind im o. g. „U.Fa.Flex“-Handbuch nachvollziehbar.

Innovative Ansätze

Ein Novum im Bereich der flexiblen Kinderbetreuung ist das fachkompetente Management aller Probleme und Widrigkeiten im Vorfeld aus einer Hand. Häufig scheitern positive Ansätze an zahlreichen Vorschriften und Kommunikationsproblemen. Bei „U.Fa.Flex“ brauchen die miteinander vernetzten Beteiligten nichts mehr zu organisieren, sondern nur noch „Ja!“ zu sagen. Auch die im Landesprogramm „Regionen Stärken Frauen“ vorgegebenen Kriterien wie Vernetzung, Einbindung von Unternehmen oder Nachhaltigkeit wurden bei „U.Fa.Flex“ vorbildhaft realisiert. Aufgrund der zahlreichen Kooperationen kam ein starkes, tragfähiges Netz zustande. In Sachen Firmenbeteiligung sammelte das Projekt gleich mehrere Pluspunkte. Erstmals können auch KMU flexible Kinderbetreuung anbieten; gleichzeitig werden dadurch betriebsinterne Umdenkprozesse eingeleitet. Ihre Nachhaltigkeit beweist die Idee durch die vielen Folgeeinrichtungen, denn da der Anfragenstrom nach flexibler Kinderbetreuung gar nicht mehr abbricht, meldete Angelika Kirstein den großen Bedarf an das Arbeitsministerium NRW weiter.

Modellprojekt „U.Fa.Flex“ NRW

Anfang 2006 startete das IAQ gemeinsam mit der „do it projekt-management“ ein landesweites Modellprojekt in sechs Modellkommunen: Bochum, Dülmen, Duisburg, Gelsenkirchen, Hückeswagen und Mettmann. Dort werden bis Ende 2007 lokal passende Modelle unternehmensnaher Kinderbetreuung initiiert, zusammen mit Trägern, Jugendämtern und Unternehmen. Allerdings müssen, so Angelika Kirstein, noch einige Veränderungsprozesse auf den Weg gebracht werden. Kinderbetreuungseinrichtungen orientieren sich seit Jahrzehnten, von der Politik so gewollt, an Regelzeiten von 7 bis 16 Uhr. Hier fehlt noch der „Dienstleistungsgedanke“, denn flexible Öffnungszeiten müssen bereitwillig und ohne Zögern vom Personal mitgetragen werden. Doch sie ist zuversichtlich, dass „U.Fa.Flex“ Schule macht und weiteren Initiativen den Weg bereitet.

Kooperationsprojekt:

„Unternehmen-Familie-Flexibilität“ in der Region Emscher-Lippe („U.Fa.Flex“)

do.it projekt-management GmbH & Co. KG

Johannesstr. 5
44577 Castrop-Rauxel
Angelika Kirstein
Telefon: 02305 355479
E-Mail: info@do-it-management.de
(Teilprojekte „Sensibilisierung zur Umsetzung innovativer Kinderbetreuung“ sowie „Betreuungslogistik – Beratung und Coaching zu flexiblen Management-Modulen“)

Netz NRW – Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V.

Reiner Gehrke
Grenzstr. 30
46045 Oberhausen
Telefon: 0208 377120
E-Mail: info@netz-nrw.de
(Teilprojekt „U.Fa.Flex – Data“)

Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen

Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen
Dr. Stöbe-Blossey
Telefon: 0209 1707169
E-Mail: sybille-stoebe-blossey@uni-due.de
(Teilprojekt „Prozessbegleitende Beratung und Evaluation“)

Projektlaufzeit

01.11.2004 bis 31.10.2006

Link

www.ufaflex.de

Elternservicebüro

Akademische Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen

Was macht eine Wissenschaftlerin mit ihrem Kleinkind, wenn sie während der Promotion länger in der Bibliothek sitzt oder in eine Abendvorlesung muss? Mitnehmen kann sie ihren Nachwuchs nicht, herkömmliche Kinderbetreuung geht auf solche Arbeitsbedingungen nicht ein. An der Uni Duisburg-Essen ist das seit zwei Jahren kein großes Problem mehr, dank des Förderprogramms „Regionen Stärken Frauen“. Die Wissenschaftlerin wendet sich an das Elternservicebüro und bekommt prompt eine verlässliche Kinderbetreuung vermittelt.

Das Projekt „Elternservice“ ist eines der sieben Teilprojekte von „MoRe – Regionalentwicklung durch die Mobilisierung der Beschäftigungspotenziale von Frauen in der Region Mülheim, Essen und Oberhausen“. Die Projekte entwickelten und realisierten Maßnahmen für berufstätige Frauen und Wiedereinsteigerinnen von 2004 bis 2006.

Das Elternservicebüro wurde Mitte 2005 von der Hochschule und deren Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Programms „Regionen Stärken Frauen“ mit dem Anspruch eingerichtet, akademische Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Claudia Kippschull ist pädagogische Mitarbeiterin im Elternservicebüro. Sie vermittelt Betreuungsmöglichkeiten, berät zu Arbeitszeitmodellen und beantwortet auch knifflige Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und zum beruflichen Wiedereinstieg. Da die wissenschaftlichen Universitätsangestellten weniger Urlaubstage als ihre Kinder Ferientage haben, ergänzen Ferienfreizeiten während der Schulferien das Angebot. Insgesamt hat sie über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten.

Hohe Arbeitszeitflexibilität verlangt

Claudia Kippschull: „Gerade im Wissenschaftsbereich wird hohe Arbeitszeitflexibilität von den Mitarbeitenden verlangt. Das können Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern nicht leisten, weil es zu wenig Plätze für Kinder unter drei Jahren (U 3) gibt. Steigen sie jedoch nach einer Geburt für drei Jahre aus dem Wissenschaftsbetrieb aus, hat das gravierende Folgen. Der Kontakt zum Berufsfeld bricht oft ab, ein Wiedereinstieg wird aufgrund der hochschuleigenen Karrierebedingungen nahezu unmöglich.“

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, weist bereits seit Jahren – bestätigt durch eine interne Befragung – darauf hin, dass für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Bereich der Kleinkind-Betreuung von unter Dreijährigen (sog. U 3-Betreuung) und bei der Schulkinderbetreuung der Schuh mächtig drückt. Nach wie vor gibt es unzureichende Unterbringungsmöglichkeiten für diese Kinder. Eltern, die bereits Kinder haben, könnten kaum den Spagat zwischen Nachwuchs und Job bewältigen. Junge Frauen haben das Gefühl, sich bereits während des Studiums für Karriere oder für Kinder entscheiden zu müssen. Eine Studie der Universität Dortmund (http://www.uni-dortmund.de/unizet/ausgabe_aktuell/ausgabe_aktuell/5.htm) belegt, dass 77,3 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in NRW im Alter bis zu 42 Jahren im Jahr 2004 ohne Kinder waren. Zehn Jahre zuvor, 1994, betrug die Kinderlosigkeit hier „nur“ 73,1 Prozent – für die Herausgeberinnen der Studie ein Hinweis darauf, dass sich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren eher noch verschärft haben.

Karriere und Kinder

Auch eine Absolventinnenbefragung in der Wirtschaftswissenschaft der Uni Duisburg-Essen mit der Frage, ob sie promovieren wollen, verdeutlicht den Konflikt. „Wenn ich meine Zeit in eine Promotion investiere, lege ich mich auf einen Weg fest. Möchte ich dann auch ein Kind bekommen und steige eine Zeitlang aus, muss ich mir noch anhören, ich sei eine berufliche Versagerin“, beklagen, laut Ingrid Fitzek, nicht wenige der jungen Frauen. Hier müsse die Hochschule entsprechend reagieren. „Die Hochschule als Arbeitgeberin muss vermitteln, dass es selbstverständlich ist, dass junge Menschen Kinder haben, und entsprechende Betreuungsmöglichkeiten vorhalten. Dann wird es für junge Frauen selbstverständlicher, beides – Karriere und Kinder – zu denken“, so die Gleichstellungsbeauftragte. „Junge Frauen müssen das, was sie beruflich anstreben, auch erreichen können. Sie können sich nicht mit 24 für das eine oder das andere entscheiden. Wenn sie die Möglichkeit zur Promotion haben und sich aus den vorgenannten Gründen dagegen entscheiden, haben sie diese Chance für immer verspielt!“

Zum Glück habe die Wissenschaft mittlerweile erkannt, dass sie auf das Potential an Qualifikation, das Frauen mitbringen, nicht verzichten kann, und beginnt entsprechend zu handeln.

Tagespflege auf dem Campus

Auf dem Unicampus in Duisburg wurde 2005/2006 deshalb mithilfe des Elternservicebüros erstmals eine maßgeschneiderte Kinderbetreuung für die 2218 wissenschaftlichen Mitarbeitenden eingerichtet. Wie viele von ihnen Eltern sind, wurde bisher nicht gesondert erfasst, doch gut einhundert erfolgte Beratungen in zwei Jahren unterstreichen den Bedarf.

Bereits vorhandene Räume wurden kindgerecht so umgebaut, dass zehn Kinder auf sechs Plätzen individuell betreut werden können. Da die meisten Eltern ihren Nachwuchs nur zeitweilig unterbringen müssen, ist dieses Platzsharing möglich. Claudia Kippschull berichtet, dass der größte Teil der Mitarbeitenden der Uni Duisburg-Essen von außerhalb einpendelt. Eltern mit Kindern unter drei Jahren würden diese bevorzugt in Arbeitsplatznähe unterbringen. Die Kinder seien in der Einrichtung professionell versorgt und dennoch schnell erreichbar. Das gäbe den Eltern Sicherheit, falls ein Kind spontan krank würde oder sie aus anderen Gründen schnell vor Ort sein müssten.

Versorgt werden die Kinder von qualifizierten und geschulten Tagesmüttern, die die vom Jugendamt vorgeschriebene Tagesmutterqualifikation und damit eine Pflegeerlaubnis haben. Der Einsatz von Tagesmüttern außerhalb ihrer Wohnung, d. h. in externen Räumen, wie z. B. auf dem Unicampus, ist durch das seit 2005 gültige TAG (Tagesausbaubetreuungsgesetz) möglich. Die Anwesenheitszeiten der Kinder werden individuell mit den Eltern vereinbart. Manche Kinder kommen nur dreimal zwei Stunden, andere zwei ganze Tage. Die Bedürfnisse der Eltern sind recht unterschiedlich. Eine Wissenschaftlerin muss nur einmal pro Woche, ausgerechnet abends, eine Vorlesung halten. Ihr Sohn ist tagsüber in einer normalen Kita. Am Vorlesungsabend wird er dann zusätzlich in der hochschuleigenen Einrichtung betreut.

Unispezifische Kinderbetreuungslösungen

Ein weiteres Beispiel: Eine Wirtschaftswissenschaftlerin bekam während der Promotionsphase ihr erstes Kind. Sie versuchte mit mäßigem Erfolg zu Hause weiter zu arbeiten und das Kind zu versorgen. Mit dem Startschuss des Projektes bekam sie einen Betreuungsplatz für ihren achtmonatigen Sohn und kehrte auf ihren Arbeitsplatz zurück. Auch für das zweite Kind, das in den nächsten Monaten kommt, konnte Angelika Kippschull schon einen Platz zusichern.

Das Elternservicebüro fand auch eine gute Lösung für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die das Angebot bekam, für drei Wochen an einem wissenschaftlichen Austausch im Ausland teilzunehmen. Ihre 9-jährige Tochter hatte bereits an mehreren Ferienfreizeiten des Elternservicebüros teilgenommen. Der Vater des Mädchens war ebenfalls beruflich sehr eingebunden. Also organisierte das Elternservicebüro die gesamte Betreuung der 9-jährigen nach der Schule bis zum Eintreffen des Vaters am Abend.

Das Elternservicebüro organisiert bei Bedarf auch Kinderbetreuung für hochschulspezifische Veranstaltungen, Tagungen und Kongresse. So wurde beispielsweise während der letzten Herbstakademie, veranstaltet von Meduse, dem Mentorinnennetzwerk der Gleichstellungsbeauftragten, selbstredend Kinderbetreuung angeboten. „Die Herbstakademie richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, um deren Promotionsphase zu begleiten und sinnvoll zu strukturieren“, so Claudia Kippschull. Doch auch Gastwissenschaftlerinnen benötigen für diese Angebote ein gutes, effektives Kinderbetreuungsangebot – kein Problem für das Elternservicebüro.

Elternberatung

Ein großer Schwerpunkt des Elternservicebüros ist die Beratung von Eltern und solchen, die es werden wollen. Mit den Ratsuchenden wird zunächst ein Gesprächstermin vereinbart. Während des Gesprächs tauchen häufig vielfältige Fragen auf. „Kein Gespräch gleicht dem anderen“, so Kippschull. Es gehe um Mutterschutz, um Elternzeit oder um Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten während der

Elternzeit. Es würden aber auch Fragen zu Teilzeitarbeit oder Teleheimarbeit gestellt. Von großem Interesse sei bei vielen Nachfragenden zurzeit das neue Elterngeld und die entsprechenden Konditionen.

Angelika Kippschull kennt gerade im Betreuungsbereich vielfältige Möglichkeiten. Das Elternservicebüro arbeitet sowohl in Essen als auch in Duisburg in Kooperation mit dem jeweiligen Jugendamt sowie mit dem Verein alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) zusammen. Der VAMV vermittelt entsprechend geschulte und zertifizierte Betreuungskräfte. Generell besteht für Eltern die Möglichkeit, die Kinderbetreuung durch das Jugendamt fördern zu lassen. Denn für die Betreuung der unter Dreijährigen hat das Land NRW spezielle Fördertöpfe zur Verfügung gestellt. Da wissenschaftliche Mitarbeitende jedoch relativ hohe Einkommen erzielen, zahlen die meisten selbst.

Ferienfreizeiten

Eine weitere Spezialität des Elternservicebüros sind gut organisierte Ferienfreizeiten. Kinder von Mitarbeitenden im Alter von sechs bis 14 Jahren werden in den Schulferien auf dem Unicampus betreut. Gemeinsam mit dem Hochschulsportbund und einzelnen Fachbereichen werden wöchentlich wechselnde Angebote kreiert. Die Eltern bringen die Kinder morgens mit zur Hochschule und nehmen sie nach Feierabend wieder mit nach Hause. Ingrid Fitzek: „Die Eltern wissen, dass ihre Kinder während des kompletten Arbeitstages pädagogisch sinnvoll beschäftigt werden. Die Kinder haben außerdem die Möglichkeit, den Arbeitsplatz der Eltern besser kennenzulernen.“ Für diese Ferienfreizeiten wurden eigens Studierende aus den pädagogischen Bereichen qualifiziert. Seit Februar 2007 arbeitet sogar eine neue Mitarbeiterin mit einer halben Stelle im Elternservice mit, die überwiegend für die Ferienfreizeiten zuständig ist. Die Eltern können sich darauf verlassen, dass ihre Kinder während jeder Schulferien hochschulintern betreut werden.

Großer Bedarf

Die Kinderbetreuung auf dem Campus in Essen findet momentan noch in unterschiedlichen Räumen statt. Im Elternservicebüro lagern Spielmaterialien für Kinder im Alter von

bis zu zwölf Jahren, die von der Betreuerin abgeholt werden. In den Abendstunden können zwecks Betreuung die in der Uni gelegenen Räume der Krabbelburg, einer selbst organisierten Betreuungsmaßnahme, genutzt werden. Es gibt auch auf beiden Campi Kitas des Studentenwerkes – zurzeit stehen allerdings 42 Kinder unter drei Jahren von Studierenden auf der Warteliste. Auf dem Campus in Duisburg entsteht gerade ein neuer Kindergarten mit drei Gruppen. In eine der Gruppen werden auch Kinder von Hochschulmitarbeitenden aufgenommen. Das reicht aber auf keinen Fall aus. Aufgrund der Bedarfssituation ist, nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten, nicht nur in Duisburg, sondern demnächst auch in Essen eine eigene außerhäusliche Tagespflege auf dem Hochschulgelände geplant. Die Räume seien schon identifiziert, so Ingrid Fitzek, und würden im Laufe des Jahres 2007 kindgerecht umgebaut.

Qualifizierte Tagesmütter einbinden

Das gesamte Angebot des Elternservicebüros komme so gut an, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte, dass die Signale zur Weiterförderung auch hochschulintern auf Grün ständen. Nicht nur deswegen läuft unter Regie des Elternservicebüros seit März 2007, als Fortsetzung und Erweiterung des Projekts „Elternservicebüro“, eine Qualifizierungsmaßnahme zur Tagesmutter.

18 Teilnehmerinnen werden in drei Monaten kompakt, in Kooperation mit dem VAMV und dem Progressiven Elternverein, qualifiziert und anschließend zertifiziert. Normalerweise, so Angelika Kippschull, laufen solche Maßnahmen länger, „doch wir wollten schnell für unsere Bedarfe qualifizieren.“ Die meisten Teilnehmerinnen suchen nach einer langen Familienphase den Wiedereinstieg in einen Job und sehen in der Kinderbetreuung eine Perspektive. Da viele der Frauen keine eigenen Kinder mehr betreuen müssen, verfügen sie auch über erhebliche Flexibilität. Das wiederum kommt dem Betreuungsbedarf der wissenschaftlichen Eltern zugute.

Signale für Weiterförderung auf „Grün“

Mittlerweile fragen immer mehr Fachbereiche eine gute Kinderbetreuung für ihre wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Hochschulnähe nach. Sind die Kinder gut untergebracht,

sind auch die Eltern zufrieden. Zufriedene Eltern seien gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit ein Plus für die Hochschule, ist die Gleichstellungsbeauftragte überzeugt. Kinderbetreuung sei aber nicht länger nur eine „good will“-Angelegenheit der Hochschule, sondern stehe auch im Zusammenhang mit Drittmitteln und bestimmten Projektförderungen. Die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) frage mittlerweile nach, ob Kinderbetreuung an der Hochschule prinzipiell möglich sei und in welchem Rahmen. Kinderbetreuung sei heute ein wichtiges Qualitätskriterium für die Organisation des Wissenschaftsbereichs.

NRW-weites Netzwerk von Uni-Elternservicebüros

Als Angelika Kippschull begann, das Elternservicebüro aufzubauen, wurde sie sehr von den Kolleginnen des bereits bestehenden Aachener Elternservicebüros unterstützt. Mittlerweile hat sich ein NRW-weites Netzwerk aus zehn Mitarbeitenden anderer Elternservicebüros gebildet. Im Mittelpunkt stehen Austausch und Diskussionen über neu-

este Gesetzgebungen, Erfahrungen und Probleme. Weil alle am Anfang mit dem Aufbau eines Elternservicebüros an einer Hochschule Neuland betreten und sich gegenseitig halfen, wird auch weiterhin Unterstützung großgeschrieben. „Wir sind bereit, jedes neue Elternservicebüro an einer Universität zu unterstützen. Wir arbeiten die Neuen ein und lassen sie von unseren Erfahrungen profitieren.“ Mittlerweile kommen sogar bundesweite Anfragen. Aufgrund der großen Nachfrage werden „Neue“ ermutigt, eigene Netzwerke in ihren Bundesländern zu gründen. Demnächst stellt sich dieses Netzwerk auch mit einer Internetseite dar.

Angelika Kippschull ist stolz auf ihre Arbeit, weil sie berufstätigen Müttern den Verbleib im oder den Kontakt zum Beruf erleichtern kann. Die Probleme, Familie und Beruf zu vereinbaren, kennt sie aus eigener Erfahrung. Sie war nach der Geburt ihrer beiden Söhne schnell wieder am Arbeitsplatz – und beide Söhne hätten aufgrund der sozialen Kontakte, die sie durch die Betreuung gefunden hätten, profitiert. Wichtig sei aber, sich selber bei all der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht aus dem Auge zu verlieren und für eigene Freiräume zu sorgen.

Teilprojekt:

Einrichtung eines Elternservicebüros für Beschäftigte, insbesondere für Wissenschaftlerinnen an der Universität Duisburg-Essen

(Teilprojekt des Kooperationsprojektes „MoRe – Regionalentwicklung durch die Mobilisierung der Beschäftigungspotenziale von Frauen in der MEO-Region“, Region Mülheim, Essen, Oberhausen)

Universität Duisburg-Essen

Elternservice

Universitätsstraße 2

Gebäude V15 R03 G 43

45141 Essen

Claudia Kippschull

Telefon: 0201 1834249

E-Mail: elternservice@uni-due.de

Projektlaufzeit

01.01.2005 bis 31.12.2006

Link

www.uni-due.de/elternservice

Familienzentrum „Hand-in-Hand“

Tagesmütter qualifizieren und vermitteln

Die Einbindung von Tagesmüttern als Ergänzung der Kinderbetreuung in einer bestehenden Einrichtung sowie die Weiterentwicklung eines Familienzentrums waren der Fokus eines „Regionen Stärken Frauen“-Projektes, das 2006 in Bottrop startete. Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Frauen werden hier gemäß den Anforderungen des TAG (Tagesausbaubetreuungsgesetz) qualifiziert. Im Familienzentrum „Hand-in-Hand“ der AWO Gelsenkirchen-Bottrop erhielten 18 Tagesmütter 2007 ihr Zertifikat. Sie wurden für den eigenen Bedarf ausgebildet und von der Leiterin Hedi Brockmann und Bircan Simsek, der Leiterin des Tagesmütterprojektes, passgenau vermittelt. Die Qualifizierungsmaßnahme der Arbeiterwohlfahrt ist ein arbeitsmarktpolitisches Projekt der Förderlinie „Regionen Stärken Frauen“ des Arbeitsministeriums NRW, kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

„Hand-in-Hand“ ist eine Kindertageseinrichtung im Stadtteil Beckheide, direkt neben einem sozialen Brennpunkt, der Siedlung Prosper III, und eines der ersten 248 zertifizierten Familienzentren. Diese haben die Aufgabe, neben der institutionellen Kinderbetreuung, Beratung und Familienbildung die Vermittlung von Tagesmüttern bzw. -vätern anzubieten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern sowie stadtteilorientierte Angebote zu entwickeln.

Tagesmütter als neue Kolleginnen im Familienzentrum

Die Kita „Hand in Hand“ bietet „normale“ Kinderbetreuung für 3- bis 6-Jährige und für Hortkinder in fünf Gruppen an. Die Kita-Leiterin Hedi Brockmann feilte bereits eine Weile daran, wie Randzeiten von morgens 6 bis 7 Uhr und 17 bis 20 Uhr sowie Notfälle abgedeckt werden können. Mit eigenem Personal ist das trotz Schichtdiensten und Öffnungszeiten bis 17 Uhr aufgrund der Kürzungen und des knappen Budgets nicht möglich. Während einer Weiterbildung im Aufbaubildungsgang Sozialmanagement entstand die Idee, Tagesmütter einzusetzen. Die AWO nutzte die „Regionen Stärken Frauen“-Förderung 2006, um eine eigene Tagesmütterqualifizierung für arbeitslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen anzubieten. In zwei Durchgängen sollten jeweils rund 25 Frauen ausgebildet werden. Zuvor wurde ausführlich im Team diskutiert, wie die Tagesmütter später im Familienzentrum eingebunden werden können. Tagesmütter haben den Status Selbstständige, arbeiten in der

Regel in der eigenen Wohnung und haben normalerweise keinen Kolleginnenzusammenhang, obwohl ein Austausch über ihre Erfahrungen mit den Kindern unverzichtbar ist. „Hand-in-Hand“ entschied, die Tagesmütter wie Kolleginnen aufzunehmen und sie an Teamsitzungen und Entwicklungsgesprächen mit den Eltern teilnehmen zu lassen.

Aufgrund der großen Nachfrage qualifizieren zurzeit viele Träger Tagesmütter mit unterschiedlichem Aufwand. Manche Maßnahmen umfassen nur 30 Stunden. Für das Familienzentrum war bald klar, dass ihre Qualifizierung hochwertig sein sollte. Deshalb erfolgt die Weiterbildung nach dem Curriculum des Deutschen Jugendinstituts. Sie umfasst 160 Unterrichtseinheiten und ist vom Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e. V. zertifiziert. „Mehr können Frauen als Tagesmütter im Moment nirgendwo erreichen“, ist sich Hedi Brockmann sicher. Mit diesem Zertifikat sind sie in der Lage, sich auch über die Stadtgrenzen hinaus zu bewerben.

Von den 25 Teilnehmerinnen haben 18 erfolgreich die Prüfung abgelegt. Sie sind größtenteils ausgebildete Kinderpflegerinnen, aber auch Kinderkrankenschwestern oder Kauffrauen, die entweder aus der Elternzeit nicht zurück in den Beruf gegangen oder arbeitslos sind. Allesamt hätten, so die Einrichtungsleiterin, „die Liebe zur Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern nicht verloren und suchen eine neue Aufgabe.“ Ein zweiter Kurs mit weiteren Teilnehmerinnen und einem Teilnehmer startet in Kürze.

Status als Selbstständige

Der Unterricht findet vier Monate lang zweimal wöchentlich statt. Im Mittelpunkt der Fortbildung stehen die drei Säulen Betreuung, Bildung und Erziehung. Natürlich beziehen sich die Unterrichtsinhalte sehr stark auf die Kindesentwicklung und den alltäglichen Umgang mit den Kindern.

Die künftigen Tagesmütter/-väter müssen auch lernen, sich aufgrund ihres Status als Selbstständige unternehmerisch zu behaupten. Arbeiten sie im Auftrag des Jugendamtes, dürfen sie maximal drei Kinder beaufsichtigen und erhalten pro Kind eine nach Zeitstufen gestaffelte Bezahlung durch das Jugendamt. (Betreut die Tagesmutter bis zu neun Stunden, erhält sie 93 Euro die Woche. Bei zehn bis neunzehn Stunden bekommt sie 188 Euro, bei zwanzig bis vierzig

Stunden 251 Euro und bei über einundvierzig Stunden 315 Euro. Dabei wird von dreißig Betreuungstagen ausgegangen. Unabhängig von der Zahl der betreuten Kinder zahlt das Sozialamt 39 Euro für eine nachgewiesene Altersversicherung und 10 Euro für eine Unfallversicherung, auch wenn gerade kein Kind betreut wird.) Bei dieser Variante müssen sie bisher noch keine (Umsatz-)Steuer zahlen, weil das Einkommen ein öffentlicher Zuschuss des Jugendamtes ist. Betreuen sie aber Kinder von Privatfamilien, müssen sie als Selbstständige ihren Lohn mit den Eltern frei verhandeln und dieses Einkommen entsprechend versteuern. Hedi Brockmann weiß, wie schwierig das mitunter ist: „Erzieherinnen und Tagesmütter sind immer so sozial eingestellt. Sie wollen den Familien helfen. Aber wenn ich 1,57 Euro pro Kind bekomme, kann ich nicht auch noch die Pampers oder den Eintritt in den Zoo davon bezahlen!“ Sie hat gerade eine der künftigen Tagesmütter mit Genehmigung des Jugendamtes an eine Arztfamilie vermittelt. Die Tagesmutter holt die sechsjährige Tochter von der Schule ab, bringt sie auch zum Ballettunterricht und anschließend nach Hause. Dafür bekommt sie 7,50 Euro die Stunde, zusätzlich wurde noch ausgehandelt, dass die Familie die dabei anfallenden Parkgebühren übernimmt, immerhin! Hedi Brockmann: „Viele Tagesmütter sind einerseits übergelukkig mit ihrer Arbeit, aber total schockiert über den Lohn. Sie haben so umfassende Kenntnisse in der Fortbildung erworben, so viel gelernt. Sie gehen liebevoll und verantwortungsbewusst mit den Kindern um und bekommen dafür weniger Geld als eine Putzfrau.“

Tagesmütter, die privat Kinder im eigenen Haushalt aufnehmen oder im fremden Haushalt betreuen, müssen sich und die Kinder versichern und Steuern bezahlen. Häufig muss die Wohnung auch noch kindgerecht gestaltet werden. Deshalb sollen die Teilnehmerinnen später auch lernen, einen Businessplan zu erstellen, um gegebenenfalls eine Finanzierung beantragen zu können, die sie für ihre Selbstständigkeit als Unternehmerin benötigen.

Um dem anspruchsvollen Unterrichtsplan während der Fortbildung folgen zu können, müssen die Frauen geistig fit sein und gut Deutsch sprechen sowie verstehen können. Außerdem müssen sie genügend Selbstbewusstsein mitbringen oder erlernen, denn sie haben nach ihrem Abschluss, anders als Erzieherinnen, keine Institution im Rücken, die im Zweifelsfalle hilft. Einige Kolleginnen von Hedi Brockmann haben zuerst überlegt, die Tagesmütterqualifizierung

mitzumachen, um sich selbstständig zu machen. Dann wurde ihnen klar, dass sie bei Differenzen mit den Eltern oder anderen Schwierigkeiten nicht mehr zu Hedi Brockmann gehen können, sondern allein dastehen. Deswegen haben sie sich gegen die Qualifizierung und für ihren Job in der Institution entschieden.

Ergänzende Betreuung und Randzeitenbetreuung durch Tagespflege

Um den Alltag als Selbstständige gut zu bewerkstelligen, müssen die Tagesmütter lernen, sich ein funktionierendes Netzwerk aufzubauen. Sie brauchen Kolleginnen, um sich im Krankheitsfalle gegenseitig zu vertreten oder sich auszutauschen. Die Tagesmütter von „Hand-in-Hand“ werden teilweise im Familienzentrum, wie schon erwähnt, zur Abdeckung der Randzeiten eingesetzt. Da die Räume dort schon aus allen Nähten platzen, richtet die AWO Gelsenkirchen-Bottrop gerade eine „Zweigstelle“ in der Nähe ein. Dort können mehrere Tagesmütter, deren Wohnung nicht für die Betreuung zu Hause geeignet ist, in kindgerechten Räumen Betreuung anbieten. Leider, so Hedi Brockmann, können sie sich offiziell nicht zusammenschließen. Das Gesetz besagt nämlich, dass immer nur eine Tagesmutter drei Kinder in einem Raum betreuen darf. Ob das in der Praxis immer so umsetzbar sei, ist eine andere Frage.

Für die künftige passgenaue Vermittlung „ihrer“ Tagesmutter ist es für die Einrichtungsleiterin unverzichtbar, viel über sie zu wissen (und eine entsprechende Datenbank aufzubauen). Eine Frau hat beispielsweise einen türkischen Migrationshintergrund, eine andere kommt aus Russland. Das sei natürlich für türkische und russische Familien besonders interessant. Eine Filipinische arbeitete in ihrer Heimat als Englischlehrerin – auch das sei ein großes Plus. Insgesamt müssen die Tagesmütter in spe sehr flexibel sein. Gerade wenn sie als Notfallmutter eingesetzt werden, müssten sie „sofort in den Stiefeln stehen“, so Hedi Brockmann. Aber das würde sehr gut funktionieren. „Wir haben vor kurzem mit den „Oldies“, die demnächst zur Schule kommen, einen Feuerwehrbesuch geplant. Am Tag vorher meldeten sich drei Erzieherinnen wegen Grippe krank. Der Besuch drohte auszufallen – dann kam die Idee, die Tagesmütter zu bitten, freiwillig und kostenlos für die Kranken einzuspringen. Gefragt, getan, am nächsten Morgen standen vier Tagesmütter da.“

Die Arbeitschancen für die Tagesmütter schätzt Hedi Brockmann als sehr gut ein. Es habe sich beim Jugendamt und anderen Institutionen wie der Agentur für Arbeit oder der ARGE herumgesprachen, wie gut die Frauen qualifiziert werden. Vier erhielten während der Fortbildung eine Sondergenehmigung vom Jugendamt und betreuen bereits Kinder. Das Familienzentrum plant, auch bei den umliegenden Firmen den Bedarf an Kinderbetreuung abzufragen und entsprechende Angebote zu machen. Zwei oder drei weitere Teilnehmerinnen werden in der Randzeitenbetreuung ab August 2007 eingesetzt werden.

Gezielt auf soziales Spannungsfeld vorbereiten

Die künftigen Tagesmütter arbeiten in einem besonderen Umfeld und müssen deswegen gezielt auf ein soziales Spannungsfeld vorbereitet werden. „Hand-in-Hand“ liegt im Gebiet Beckheide, einer Einfamilienhaussiedlung, und ist dort nachbarschaftlich gut eingebunden. Im Sommer laden die Nachbarn zum Grillen ein und werfen abends und nachts einen schützenden Blick auf den Kinderspielplatz. Direkt neben der Beckheide liegt die Problemsiedlung Prosper III, mit eng gedrängten Wohneinheiten. Dort gebe es, so Hedi Brockmann, viele Probleme, unter anderem auch mit Drogen und Prostitution. Die Hälfte der Kinder von „Hand-in-Hand“ kommt aus Beckheide, die andere Hälfte aus Prosper III, das sei schon „Zündstoff“ an sich, mit dem die Tagesmütter umgehen können müssen. Ende 2005 nahmen sich zwei Mütter und ein Vater von Kindern der Einrichtung, die in Prosper III leben, das Leben. „Wir haben versucht, so gut es ging die Familien und die Kinder aufzufangen. Das war eine ganz schwere Zeit für uns alle. Wir waren sehr betroffen und haben gesagt: ‚Jetzt muss etwas passieren. Das können wir so nicht hinnehmen!‘“

Hedi Brockmann aktivierte ein aufgrund der vielen Kürzungen im sozialen Bereich eingestelltes Netzwerk. Sie lud Jugendamt, Sozialamt und Polizei ein, um Konzepte für Prosper III zu entwickeln. Ihr Engagement überzeugte den Jugendhilfeausschuss so sehr, dass „Hand-in-Hand“ angefragt wurde, das Bottroper Familienzentrum zu werden.

Niedrigschwelliges Angebot

Im Familienzentrum steht nun regelmäßig eine Erziehungsberatung als niedrigschwelliges Angebot zur Verfügung. Interessierte können eine Beratungsstunde anonym per Kreuzchen vormerken. Das Jugendamt berät ebenfalls regelmäßig im Haus. Damit Eltern die Angst vor institutioneller Beratung verlieren, wird häufiger ein Elternfrühstück angeboten, bei dem die Beratenden mit am Tisch sitzen. Zur Konzeption von „Hand-in-Hand“ gehört auch, dass alle Kinder in der Kita frühstücken. Immer wieder wären Kinder ohne etwas im Bauch oder mit Mohrenkopfbrotchen gekommen – deswegen gehört das Frühstück zur Pflicht. Die Eltern zahlen im Monat 7,50 Euro dafür – und die Kinder erhalten ein hochwertiges und vielfältiges Frühstück. Schweinefleisch findet sich nicht auf dem Speiseplan. Hedi Brockmann: „Ich möchte keinem Kind sagen: ‚Du darfst diese Wurst nicht essen!‘ Und die Kinder vermissen die Schweinewurst gar nicht.“ Die Hausflyer sind nach Sprachen geordnet – türkisch, arabisch, kurdisch, polnisch, russisch, deutsch. Zusätzlich werden Angebote für die ausländischen Mütter gemacht. Um sie zu integrieren, bittet Hedi Brockmann sie regelmäßig, Spezialitäten aus ihrer Heimat zu kochen, was sie mit großer Begeisterung tun. Zwei Male im Jahr findet auch ein kulinarischer Kleidermarkt statt, der mittlerweile von Leuten aus ganz Bottrop wegen des leckeren Essens besucht wird. Montags kommen türkische Mütter mit kleinen Kindern unter Anleitung einer RAA-Mitarbeiterin für Sprachübungen und Lebenshilfe zusammen. Sehr viele in Deutschland geborene türkische Männer würden sich Ehefrauen aus der Türkei holen, die keine Deutschkenntnisse hätten und häufig nur vier Jahre in der Schule waren. Diese Frauen bekämen dann den Auftrag, die Kinder gut zu erziehen und Deutsch mit ihnen zu sprechen. Manche dieser Frauen hätten keinerlei Kenntnisse über das deutsche Bildungssystem und wüssten nicht einmal, wie ihre Kinder in die Schule aufgenommen werden. Im Angebot sind aber auch Fußballwochenenden und Kochkurse mit Vätern. Im Rahmen des Seniorenprojektes kommen regelmäßig Seniorinnen und Senioren in die Gruppen und erzählen den Kindern aus ihrem Leben.

Gelebtes Familienzentrum

Das Herz der Einrichtung bildet das „Elternkaffee“. Dort warten die Mütter und Väter auf ihre Kinder. Manchmal kommen Eltern extra früher, um mit anderen Eltern zu reden. „Da sitzen dann arabische, türkische, polnische, russische, kurdische und deutsche Mütter und Väter und reden miteinander. Die türkischen Frauen machen gerade sehr hübschen Schmuck aus Federn und Perlen, die aus der Türkei kommen. Das bringen sie mit Begeisterung den deutschen Müttern bei. Das ist für mich gelebtes Familienzentrum. Hier kommen die Familien zusammen – egal, ob sie Hausbesitzer sind oder zur Miete wohnen“, freut sich

Hedi Brockmann nicht ohne Stolz. Lange Zeit hätte die Einrichtung wegen der räumlichen Nähe zu Prosper III einen schlechten Ruf gehabt. Mittlerweile würden ihr immer mehr Leute gestehen, dass sie sich das Haus ganz anders vorgestellt hätten und gern ihr Kind in die (vollkommen ausgebuchte) Einrichtung geben würden. Da die künftigen Tagesmütter trotz ihres Selbstständigenstatus ins Team von „Hand-in-Hand“ eingebunden sind, profitieren auch sie in ihrer Arbeit von der Vielfalt und Kompetenz des Familienzentrums.

Einzelprojekt:

Qualifizierung von Erzieherinnen zu Tagespflegepersonen, Region Emscher-Lippe (Bottrop)

Kindertageseinrichtung „Hand-in-Hand“

Zum Prosperpark 1
46236 Bottrop
Hedi Brockmann
Telefon: 02041 379099
E-Mail: hand-in-hand@gelsennet.de

Projektlaufzeit

01.09.2006 bis 31.12.2007

Link

www.awo-gelsenkirchen.de

FIS – Frauen in Schulen

Berufsrückkehrerinnen für die Offene Ganztagschulbetreuung qualifizieren

Das Land Nordrhein Westfalen hat beschlossen, bis 2007 zunächst für rund ein Viertel aller Grundschülerinnen und -schüler, eine Betreuung in den Schulen anzubieten. Mit der Umsetzung dieser Betreuung ist ein neues pädagogisches Arbeitsfeld entstanden, das unter der Prämisse „Bildung – Erziehung – Betreuung“ einen ganzheitlichen Ansatz vorsieht. Das Betreuungsangebot der Offenen Ganztagschule erstreckt sich auf einen Zeitraum von 8 bis 16 Uhr und ermöglicht vielen Eltern und vor allem Müttern eine längere (Teilzeit)-Erwerbstätigkeit. Aber auch die Betreuungsarbeit selbst bietet neue qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten.

Um dem wachsenden Personalbedarf zu begegnen, bildete der Kölner Verband IN VIA, katholische Mädchensozialarbeit Köln e. V., im Projekt „FIS – Frauen in Schulen“ 40 Mitarbeiterinnen für die Offene Ganztagschule aus. FIS ist eines von sechs „Regionen Stärken Frauen“-Teilprojekten der Kooperation „F.R.I.D.A. – Frauen in der Arbeitswelt“, die in den Jahren 2005 und 2006 ein Beratungs- und Förderkonzept für die bedarfsgerechte Qualifizierung, Bildungsbegleitung und passgenaue Vermittlung in Arbeit in der Region Köln realisierte. Finanziert wurde das Projekt durch einen Wettbewerb des Landesarbeitsministeriums und mit europäischen Mitteln.

Ganztagschulbetreuung – Arbeitsfeld mit Zukunft

IN VIA, der Träger des FIS-Projektes, engagiert sich seit über 100 Jahren in der katholischen Mädchen- und Frauensozialarbeit. Im Rahmen der Schulsozialarbeit ist die Organisation bereits seit 40 Jahren „im Geschäft“ und hat sich bei der Übermittagsbetreuung oder für Projekte im Bereich Übergang Schule – Beruf eingesetzt. Dies ist ein Feld, in dem IN VIA neben sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen viele Frauen auf Honorarbasis oder geringfügig beschäftigt einsetzt. Projektleiterin Karin Anders: „FIS war eine gute Kombination, einen Arbeitsschwerpunkt von IN VIA mit dem Ziel, Frauen zu qualifizieren, zu verknüpfen. Damit haben wir ein innovatives und zukunftsweisendes Arbeitsfeld für Frauen erschlossen.“

Den IN VIA-Mitarbeiterinnen war aufgefallen, dass ein sehr hoher Prozentsatz der Übermittagsbetreuerinnen Mütter sind, die nach der Familienphase nicht in ihren alten Beruf

zurück können. Diese haben zwar durch eigene Familienarbeit geeignete Vorerfahrungen, allerdings fehlte es vielen am notwendigen pädagogischen und fachlichen Wissen. 2005 startete IN VIA die erste Qualifizierungsmaßnahme mit über 20 Teilnehmerinnen. In diesem Durchlauf fand sich, so Karin Anders, eine „bunte Mischung“ von Frauen wieder. Einige hatten schon zuvor bei IN VIA in der Übermittagsbetreuung gearbeitet, einige waren pädagogisch vorgebildete Fachkräfte, die zurück in den Beruf wollten. Wieder andere Frauen hatten hier und dort gearbeitet, waren aber fachlich ungebildet. Die sehr unterschiedlichen Voraussetzungen konnten in den Unterrichtsmodulen nicht immer leicht ausgeglichen werden. Deswegen wurden im zweiten Durchlauf nur Frauen mit ähnlicheren Grundvoraussetzungen ausgebildet. Die Qualifizierung umfasste insgesamt 170 Stunden, davon waren 40 Stunden als Supervision ausgewiesen. Das Unterrichtskonzept wurde gemeinsam von IN VIA und Dozentinnen und Dozenten des Johann-Michael-Sailer Instituts, einer Fachschule für Sozialpädagogik, entwickelt. Ursprünglich wollte IN VIA den Teilnehmerinnen auch die Chance vermitteln die Externenprüfung als Erzieherin machen zu können, das hat sich jedoch zu Beginn des Projekts aufgrund geänderter Prüfungsanforderungen zerschlagen.

Kompetenzen in Gesprächsführung, Gruppen- und Projektarbeit entwickeln

Mitarbeiterinnen der Offenen Ganztagschule müssen vielfältige Fähigkeiten und Qualifikationen für ihre Arbeit mitbringen. Ihre Organisations- und Kommunikationsfähigkeit für die Abstimmung und Verknüpfung der Bildungs- und Freizeitangebote steht besonders im Mittelpunkt. Sie müssen Mittlerin zwischen den Kindern, Eltern, Lehrenden und der Schulleitung sein. Auf dem Stundenplan der Fortbildung standen deswegen Themen wie die Methoden der sozialpädagogischen Arbeit mit dem Schwerpunkt Gruppen- und Projektarbeit. Die FIS-Frauen bekamen Einblicke in gruppenspezifische Prozesse, lernten unter anderem „führen und leiten“, aber auch „beobachten und zuhören“. Ihnen wurde Handwerkszeug für eine gute Gesprächsführung und Kommunikation mitgegeben.

Auf dem Unterrichtsplan standen aber auch viele praktische Dinge aus Planung, Verwaltung und Organisation wie zum Beispiel die Gestaltung von Dienstplänen, Budgetverwaltung

oder Jahresplanung. Die Teilnehmerinnen lernten, wie sie Konzepte entwickeln, Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit umsetzen und Kooperationen innerhalb und außerhalb der Schule eingehen.

Karin Anders: „Die Berufsrückkehrerinnen müssen einen Blick für das professionelle Arbeiten entwickeln. Natürlich bringen sie als Mütter aufgrund ihrer Familienarbeit viele Erfahrungen mit, können mühelos mehrere Arbeiten parallel erledigen. Das ist eindeutig eine große Ressource. Aber ihnen musste bewusst werden, dass sie als Betreuerin eine andere Rolle als die Mutterrolle zu Hause einnehmen müssen.“ Wichtig sei in diesem Zusammenhang die Verknüpfung von Theorie und Praxis in der Supervision gewesen. Alle Teilnehmerinnen haben in Offenen Ganztagschulen gearbeitet. Ihre Erfahrungen und Erlebnisse konnten sie dann in den 40 Stunden Supervision besprechen und reflektieren.

IN VIA arbeitet in Köln mittlerweile in 23 Offenen Ganztagschulen, davon in zwei Förderschulen, vier Hauptschulen und einem Gymnasium; demnächst stehen noch weitere Kooperationen ins Haus. Das Spektrum in den Offenen Ganztagschulen reicht von 17 Kindern bis hin zu 158 Kindern, die die Angebote wahrnehmen. Entsprechend groß sind die Teams in der Ganztagschule, die sich aus pädagogischen Fachkräften, Erzieherinnen, vielen Ergänzungskräften und hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen zusammensetzen. Eine Betreuerin hat Leitungsfunktionen. Sie nimmt auch an den Lehrerkonferenzen teil und ist Bindeglied zwischen der Ganztagsbetreuung und dem normalen Schulbetrieb. Deswegen müsse es, so Karin Anders, immer ein gemeinsames Konzept geben. Fragen, wie lange ein Kind an den Hausaufgaben sitzen soll, ob sie fertig werden müssen oder wie mit Fehlern umgegangen wird, sollten die Leiterin und die Lehrkräfte gemeinsam klären. „Die Linie muss klar sein!“

Soziale, ethische und religiöse Hintergründe

Die Mitarbeiterinnen in der Offenen Ganztagschule müssen vielen Anforderungen gerecht werden, Bezugspersonen für die Kinder sein und dafür sorgen, dass sich alle in der Gruppe wiederfinden. In die Offene Ganztagschule kommen Kinder der Klassen eins bis vier, die sehr unterschiedliche soziale, ethnische und religiöse Hintergründe haben. Die

Angebote für die Kinder reichen vom gemeinsamen Mittagessen über die Hausaufgabenbetreuung und -hilfe bis hin zu Kreativ- und Sportangeboten. Auch die Eltern der Kinder sind sehr verschieden, meint Karin Anders. „Manche erreichen wir gar nicht. Andere schauen sehr genau hin, und das sollen sie auch.“ Das IN VIA-Konzept für die Offene Ganztagschule beinhaltet, dass die Kinder feste Ansprechpartnerinnen, eine Gruppe und Rückzugsmöglichkeiten brauchen. „Wir bieten am Nachmittag Förderkurse, kreative Kurse und Sportkurse an. Doch die Kinder brauchen auch freie, unverplante Zeit für Rückzug oder freies Spiel. Manche höher gebildeten Eltern wünschen sich jedoch, dass die Kinder noch mehr Förderung bekommen, noch Klavierunterricht oder Ähnliches“, berichtet die Projektleiterin. Der Großteil der Eltern sei aber sehr zufrieden mit den Angeboten der Offenen Ganztagschule. Für die Kinder entwickle sich Schule vom Lern- zum Lebensort, was sich für viele Kinder positiv auswirke.

Jobchancen der Teilnehmerinnen

Da IN VIA sich mit wachsender Tendenz in der Offenen Ganztagschule engagiert und entsprechenden Personalbedarf hat, wurden mehrere Teilnehmerinnen der beiden FIS-Maßnahmen übernommen. Karin Anders suchte für eine neue, kleinere Ganztagschule dringend eine Leiterin. Sie befragte die Ausbilderinnen und die Supervisorinnen über die Kursteilnehmerinnen und wurde fündig. Ihre Kandidatin war ausgebildete Pädagogin, Mutter von vier Kindern, davon eines schwerstbehindert, alleinerziehend und während der gesamten Erziehungszeit aus dem Beruf. Mit der Fortbildung im Rücken und aufgefrischten Fachkenntnissen wagte sie den Schritt – und ist mittlerweile so erfolgreich und zufrieden, dass sie sich durchaus zutraut, im Sommer eine wesentlich größere Schule zu übernehmen. „Eine echte Erfolgsstory“, findet Karin Anders.

Eine andere Teilnehmerin, Mutter von zwei halbwüchsigen Kindern, hatte schon vor dem FIS-Projekt im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung für IN VIA gearbeitet. Weil sie keine ausgebildete pädagogische Fachkraft war, stieg sie in die Qualifizierung ein, um mehr Sicherheit und theoretisches Hintergrundwissen zu erwerben. Sie nahm auch das zusätzlich angebotene Coaching an – und entwickelte den dringenden Wunsch, eine formale fachliche Qualifikation nachzuholen. Zuerst wollte sie Erzieherin werden, doch

mittlerweile plant sie ein Studium der Sozialpädagogik. Da sie zunächst ihr Abitur erwerben muss, liegt noch ein längerer Weg vor ihr. Weil sie ihre Rolle als Hausfrau und Mutter aufgrund ihrer Fortbildung nicht mehr wie bisher wahrnehmen kann, standen zunächst familieninterne Umstrukturierungen der Familienarbeit ins Haus. Mittlerweile haben Mann und Kinder jedoch den ersten Schrecken überwunden und ziehen mit. Karin Anders: „Letztendlich haben alle dadurch gewonnen. Die Kinder übernehmen nun mehr Verantwortung. Die Mutter macht Abitur und wird dann studieren. Sie erhielt im FIS-Projekt die Rückmeldung: ‚Du bist hier richtig, aber du kannst noch viel mehr!‘ Und sie hat ihre Chance genutzt.“

Hohe Motivation und niedrige Bezahlung

Die Durchhaltequote der Teilnehmerinnen beider FIS-Durchgänge lag übrigens bei 100 Prozent. Sie hätten sich, so die Projektleiterin, allesamt sehr bewusst für diese Qualifizierung entschieden. Sie mussten einen Teilnehmerinnenbeitrag von 850 Euro erbringen und haben nach Abschluss der Maßnahme ein offizielles Zertifikat erhalten. Dies sei gerade für die Wiedereinsteigerinnen bei Bewerbungen sehr wichtig. Von den 16 Frauen des zweiten Durchlaufs hat eine Teilnehmerin die erwähnte Leitung übernommen, drei arbeiten mittlerweile als Ergänzungskraft in der Offenen Ganztagschule. Drei weitere sind Honorarverhältnisse eingegangen, eine wurde bei einem anderen Jugendhilfeträger eingestellt und vier Frauen machten ein Praktikum. Zwei Frauen wären sehr gerne in die Berufstätigkeit gegangen, doch leider reichten, so Karin Anders, die Voraussetzungen (noch) nicht aus. „Sie hatten keinerlei Vorbildung, und man muss schon Persönlichkeit mitbringen, um in diesem Bereich arbeiten zu können.“

Reich werden Frauen, die in diesem Bereich arbeiten, nicht. Die Offene Ganztagschule ist knapp finanziert. Es gibt kaum Vollzeitstellen – manche Leitungsstellen umfassen 30 Stunden und die restlichen Jobs sind halbe Stellen. IN VIA zahlt nach eigenen Angaben nach Tarif. Doch die generelle Bezahlung im Bereich der Offenen Ganztagschule bewegt sich, wie im sozialen Bereich immer noch üblich, am unteren Level. Die Budgets sind zu knapp, sodass die wenigsten Frauen ihre Existenz alleine durch die Arbeit in der Offenen Ganztagschule sichern können. Wie in anderen frauendominierten Beschäftigungsfeldern hat das einen negativen Einfluss auf einen gendergerechten Einsatz von Mitarbeitenden: Der Anteil an männlichen Fachkräften liegt, so schätzt Karin Anders, unter fünf Prozent. Das findet sie aus menschlichen und pädagogischen Gründen sehr bedauerlich. Verantwortlich dafür sei unter anderem der hohe Anteil an Teilzeitstellen sowie die niedrige Bezahlung.

Sich gemeinsam auf den Weg machen

Die Projektleiterin sieht dennoch „eine Riesenchance darin, dass sich Schule und Jugendhilfe, zwei ganz zentrale Stellen für Kinder und Jugendliche, gemeinsam auf den Weg machen, um mit der Offenen Ganztagschule ein gutes Angebot für Kinder zustandezubringen.“ Für sie ist das auch eine familienpolitische Frage, denn als Mutter von zwei Kindern weiß sie aus eigener Erfahrung, wie schwer es ist, „Kinder, Familie, Beruf und sich selber unter einen Hut zu bringen.“ Eine gute Betreuung spiele da eine zentrale Rolle, und mit der Entwicklung des FIS-Projektes trage IN VIA dazu bei.“

Teilprojekt:

**FIS – Frauen in Schulen: Vorbereitung auf Wiedereinstieg in qualifizierte
Offene Ganztagsgrundschule,**

(Teilprojekt des Kooperationsprojektes „F.R.I.D.A – Frauen in der Arbeitswelt“, Region Köln)

IN VIA

**Katholischer Verband für Mädchen- und
Frauensozialarbeit Köln e. V.**

Stolzestraße 1 a

50674 Köln

Karin Anders

Telefon: 0221 4728660

E-Mail: karin.anders@invia-koeln.de

Projektlaufzeit

01.01.2005 bis 31.12.2006

Link

www.invia-koeln.de

Vereinbarkeit Familie & Beruf – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln

Mit dem Audit „Beruf und Familie“ kleinere und mittlere Unternehmen verbessern

Was macht ein kleines Unternehmen, wenn die langjährige und einzige Buchhalterin ein Kind bekommt und in Elternzeit geht? Für den Betrieb könnte das zur Katastrophe führen, weil umfassendes Know-how plötzlich weg ist. Oder was passiert, wenn die erfolgreichste Außendienstmitarbeiterin eines kleinen Verlages mit sorgsam gepflegten Kundenkontakten nach einer Geburt aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten drei Jahre aussteigen muss?

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein immer drängenderes Thema für Betriebe und für Eltern. Die Arbeitslandschaft wechselt zunehmend vom Produktions- hin zum Dienstleistungssektor, mit flexibleren Arbeitszeiten, in dem besonders viele Frauen arbeiten. Was passiert nun, wenn diese Frauen in die Familienplanung einsteigen und Kinder bekommen oder bereits versorgungspflichtige Kinder haben? Die Kinderbetreuungssituation ist nach wie vor gerade für unter Dreijährige miserabel, und auch in den Schulferien haben Eltern häufig Probleme, die Kinder vernünftig unterzubringen.

Um hier deutlich und praxisnah Abhilfe zu schaffen, befasste sich ein Kölner Kooperationsprojekt unter dem Titel „Pro FIT – Starke Region Köln, Frauen in Erwerbstätigkeit“ von 2004 bis 2006 knapp zwei Jahre aus verschiedenen Blickwinkeln mit Verbesserungsmöglichkeiten dieser Misere. Finanziert wurde der Wettbewerb „Regionen Stärken Frauen“ vom Arbeitsministerium NRW unter Inanspruchnahme von EU-Mitteln. In einem Pro FIT-Teilprojekt hat die B/L/O Unternehmensentwicklung unter dem Motto „Vereinbarkeit von Familie & Beruf – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln“ in enger Kooperation mit Betrieben und den dort Mitarbeitenden nach praktikablen Lösungen gesucht.

Betriebsstrukturen familienfreundlicher gestalten

Barbara Locher-Otto, Inhaberin der B/L/O Unternehmensentwicklung in Köln, ist unter anderem lizenzierte Auditorin nach den Richtlinien der berufundfamilie gGmbH. Das ist eine Initiative der Hertie-Stiftung, die mit ihrem europaweit anerkannten Audit berufundfamilie® konkrete Handlungsmöglichkeiten der Personalpolitik in Unternehmen umsetzt. Barbara Locher-Otto arbeitet schon seit vielen Jahren mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), um

deren interne Strukturen familienfreundlicher zu gestalten und damit angestammtes Personal zu halten. „Die Kosten für eine Mitarbeiterin, die wegen einer Geburt aus dem Unternehmen geht, belaufen sich auf ein bis eineinhalb Jahresgehälter. So viel kostet die Neurekrutierung, Einarbeitung und Qualifizierung der Nachfolgerin. Das ist eine Größe, die jeder Personaler kennt“, so Barbara Locher-Otto. Da wäre es sinnvoller, die Mitarbeiterin mit attraktiven Angeboten an den Betrieb zu binden und wieder an ihren Arbeitsplatz zu holen. „Die Frage ist, welche Möglichkeiten kann ich als Betrieb der oben erwähnten Buchhalterin anbieten, damit sie in Teilzeit und mit bezahlter Kinderbetreuung das Wichtigste weiter erledigt?“

Gleichzeitig kommen Frauen heute früher aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, häufig aus wirtschaftlichen Gründen. Die Unternehmen bräuchten hier Anregung und Unterstützung, wie sie den veränderten Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen beispielsweise nach flexibler Arbeitszeit oder Teilzeit begegnen können und wie sich das mit betrieblichen Erfordernissen in Einklang bringen lässt. Viele KMUs haben zunächst die Ansicht, als Lösung komme nur ein Betriebskindergarten infrage und der könne sich bei ihnen nicht rentieren. Die B/L/O Unternehmensentwicklung kennt jedoch umfassende familienfreundliche Möglichkeiten, die sich gerade kleine und mittlere Betriebe zunutze machen können. Das geht allerdings nur, wenn ein Unternehmen auch die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennt.

Bedarfserhebung in der Region

Im Pro FIT-Projekt wurde deswegen zunächst eine Bedarfserhebung bei 31 Unternehmen in der Region vorgenommen. Per Fragebogen wurden die Mitarbeitenden über ihren Kinderbetreuungsbedarf in den nächsten Jahren interviewt. 765 von insgesamt 1451 Beschäftigten beteiligten sich. Bewusst wurden auch diejenigen berücksichtigt, die noch keine Kinder haben. Ein Ergebnis: 70 Prozent der Kinderlosen wünschen sich eine vom Arbeitgeber unterstützte Kinderbetreuung; 91 Prozent möchten demnächst Kinder haben und wünschen sich ebenfalls ein Engagement des Arbeitgebers. Barbara Locher-Otto: „Da sieht man ganz deutlich, wie die Geburtenrate durch die Rahmenbedingungen beeinflusst werden kann. Wir haben bewusst Männer und Frauen befragt, und die Männer haben genauso

geantwortet. Das zeigt doch eindeutig, dass es kein reines Frauenthema ist, sondern beide Geschlechter interessiert!“

Barbara Locher-Otto und ihre Mitarbeiterin Sabine Hager mussten übrigens nicht sehr viele „Klinken putzen“, um genügend Firmen für ihr Anliegen zu interessieren. Die B/L/O Unternehmensentwicklung ist von Haus aus sehr gut mit Wirtschaftsförderungen, Kommunen und Firmen vernetzt. Sabine Hager: „Manche Unternehmen sind richtig dankbar, dass wir anrufen. Sie wissen, dass sie eigentlich etwas tun müssen, weil zwischendurch immer wieder Mitarbeitende wegen unregelmäßiger Kinderbetreuung unzuverlässig werden oder fehlen. Aber sie wissen nicht, wie sie das Thema anpacken sollen, wo der Anfang und das Ende sind.“ Der Zugang zu den Unternehmen fällt Barbara Locher-Otto leicht, weil „wir deutlich von der Unternehmensseite her kommen, deren Sprache sprechen und ihnen einen ganz konkreten Nutzen bieten!“ Die Unternehmen können den Gewinn durch die Maßnahmen hinterher direkt in ihrer Bilanz messen.

„Einmaleins“ der Vereinbarkeitsmodelle

Neben den Befragungen entstand zeitgleich der Ratgeber „Wenn Beschäftigte Eltern werden ... Ein Leitfaden für Unternehmen“. Er liest sich wie das „Einmaleins“ für gekonnte betriebliche und vor allem praktikable Vereinbarkeitsmodelle. Sämtliche dort vorgestellten Angebote werden genau beschrieben sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt. Zudem wird mit vielen Beispielen aus Firmen die konkrete Umsetzung erläutert und Modelle inklusive der Folgekosten beschrieben, so zum Beispiel der Zuschuss für Kinderbetreuungskosten oder die Tagespflegevermittlung durch professionelle Agenturen. Unternehmen können sich aber auch Belegrechte in bestehenden Betreuungseinrichtungen sichern oder sich mit mehreren Betrieben zu einem Verbund zusammenschließen. Im Kapitel „Standards setzen – der Betriebskindergarten“ werden verschiedene Modelle, von der Regeleinrichtung auf dem Firmengelände bis zur Minikita vorgestellt. Auch „situationsbedingte Lösungen“ und sehr eigenwillige Wege zeigt der Ratgeber auf – das reicht von der Inhouse-Betreuung bei Bedarf über die Ferienbetreuung bis zum Kinderhotel bei Fortbildungen oder Dienstreisen. Unter dem Motto: „Was wird gebraucht?“

– Von der Idee zum Ziel“ wird Unternehmen Schritt für Schritt der Weg zu den beschriebenen Möglichkeiten aufgezeigt.

Neben der Befragung der Unternehmen wurden auch einzelne Betriebe beraten und Mitarbeiterinnen in Führungspositionen gecoacht. Ist ein Unternehmen ernsthaft interessiert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Angestellten zu verbessern, bietet die B/L/O Unternehmensentwicklung eine Auditierung an. Die Kosten für eine solche Maßnahme fangen bei 5.000 Euro an und können je nach Größe des Unternehmens bis 12.000 Euro gehen. Große Konzerne zahlen mehr, weil mehrere Workshops mit der Belegschaft realisiert werden.

Zwölf Unternehmen auditiert

Im Rahmen des Pro FIT-Projektes wurden mithilfe einer Sonderförderung von 50 Prozent der Kosten zwölf Unternehmen auditiert. Sabine Hager: „Das Audit liefert eine Ist-Analyse über die bestehenden Rahmenbedingungen im Unternehmen.“ Zunächst wird in einem Strategieworkshop mit der Unternehmensführung überprüft, wo der geschätzte Handlungsbedarf hinsichtlich eines familienorientierten Personalmanagements der nächsten Jahre liegt. Dann folgt ein Auditierungsworkshop mit allen Beschäftigten. Hier werden Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung und Service für Familien erörtert. Daraus werden Ziele und Maßnahmen abgeleitet, noch einmal redaktionell bearbeitet und dann von der Firmenleitung unterschrieben. Sie verpflichtet sich damit, die geplanten Verbesserungen und Änderungen innerhalb der nächsten drei Jahre praktisch umzusetzen. Hieraus ergibt sich der Antrag zum Grundzertifikat. Nach drei Jahren werden in der Re-Auditierung die Ergebnisse überprüft und daraus kann das Zertifikat erlangt werden.

Eltern-Kind-Zimmer im Betrieb eingerichtet

Eine der zwölf auditierten Firmen verpflichtete sich beispielsweise, ein Eltern-Kind-Zimmer einzurichten. In Notfällen können Eltern ihre Kinder in den Betrieb mitbringen. Die Kinder spielen in der gut ausgestatteten Spielecke, die Eltern können per Laptop ihre Arbeit fortsetzen. Barbara

Locher-Otto: „Das Eltern-Kind-Zimmer zeigt den Angestellten, dass der Betrieb sie mit ihren Sorgen ernst nimmt und eine Lösung anbietet, die er auch bezahlt!“ Dieses Zimmer wird von den Unternehmen wie eine Versicherung gesehen, die im Notfall greift, aber nicht unbedingt in Anspruch genommen wird.

Ein zweites Beispiel: Eine auditierte Bäckerei stand in großem Konkurrenzdruck und wollte die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen auf die Sonntage ausweiten. In der Audition ging es unter anderem darum, wie diese Sonntagsarbeit familienfreundlich durch Ausgleichstage und bezahlte Kinderbetreuung zur Zufriedenheit aller umgesetzt werden könne. Mittlerweile engagiert sich die Bäckerei auch öffentlich in der Region für eine Verbesserung der Infrastruktur für Familien.

„Die Firma hat etwas für uns getan!“

Barbara Locher-Otto und Sabine Hager haben in vielen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen erfahren, wie positiv diese ein Engagement der Firma in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbuchen. Unabhängig vom Qualifikationsniveau haben Mitarbeiterinnen dadurch eine längere, intensivere Bindung an den Betrieb als nur über das Gehalt. „Die haben etwas für uns getan, sehen meine Probleme“, ist die Antwort vieler Frauen. Eine der Firmen arbeitet international mit Aromastoffen. Die Mitarbeiterinnen haben regelmäßig mit Vertretern und Vertreterinnen der großen

Parfümerien in der ganzen Welt zu tun. Eine solche Mitarbeiterin sei nicht einfach zu ersetzen – deswegen hat sich die Firma zeitig mit Vereinbarkeitsmodellen beschäftigt. Obwohl die Mitarbeiterinnen natürlich Kinder bekämen, arbeiteten einige der Teams seit Jahren ohne große Unterbrechungen erfolgreich dank guter Vereinbarkeitsmodelle zusammen.

Innerhalb des Pro FIT-Projektes wurden Mitarbeiterinnen, auch solche in Führungspositionen, durch Coaching unterstützt. Dabei machten Barbara Locher-Otto und Sabine Hager mitunter auch die Erfahrung, dass die Firma und die Angestellten beide zusammenkommen müssen. „Ab und an müssen wir den Frauen die Situation verdeutlichen. Es gibt Frauen, denen der Betrieb wirklich attraktive Angebote gemacht hat, damit sie eher aus der Elternzeit zurückkommen. Da mussten wir schon sagen: Was wollen Sie denn noch? Draußen herrscht hohe Arbeitslosigkeit, Ihnen wird Teilzeit und bezahlte Kinderbetreuung angeboten – jetzt müssen Sie auch zugreifen!“

Barbara Locher-Otto ist sich sicher, dass sich die Unternehmen in Zukunft mehr dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf öffnen werden. Ob berufstätige Männer sich dem Thema öffnen werden? „Der Zeitgeist wird die Väter streifen, was daraus wird, dazu wage ich keine Prognose. Wir wissen, dass sich bei den Vätern zwar die Einstellung, aber nicht unbedingt das Verhalten geändert hat.“

Zum Weiterlesen

- Das Dschungelbuch. Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen
Informationen, Tipps und Anregungen zu Berufsplanung, Elternzeitmodellen, Kinderbetreuung, flexiblen Arbeitszeiten sowie Altersvorsorge und Pflege
5. Auflage 9/2006 als Teilprojekt von Pro FIT
Herausgeberin: Verband Berufstätiger Mütter e. V.
www.berufstaetige-muetter.de
- Kurzübersicht: Kind unterwegs – was nun? Elternzeit rechtzeitig planen und aktiv nutzen. Informationen und Anregungen für Unternehmen, wie sie die Elternzeit von Beschäftigten vorbereiten und für alle Beteiligten gewinnbringend umsetzen können.
Herausgeberin: B/L/O Unternehmensentwicklung
www.b-l-o.de
- Wenn Beschäftigte Eltern werden ... ein Leitfaden für Unternehmen. Konzepte und Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung
Herausgeberin: B/L/O Unternehmensentwicklung
www.b-l-o.de
- Audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
Broschüre des Audits
www.beruf-und-familie.de
Auditorin: Barbara Locher-Otto
www.b-l-o.de

Teilprojekt:**Vereinbarkeit von Familie & Beruf – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln**

(Teilprojekt des Kooperationsprojektes „Pro Fit – Starke Region Köln“, Region Köln)

B/L/O Unternehmensentwicklung

Heinrichstraße 3
50999 Köln
Barbara Locher-Otto
Telefon: 02236 967666
E-Mail: info@b-l-o.de

Projektlaufzeit

01.11.2004 bis 31.10.2006

Link

www.b-l-o.de

Zwischen Baby und Business – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte

Passgenaue Elternzeitmodelle entwickeln

Welche Vorteile haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU), wenn sie den Eltern unter ihren Mitarbeitenden maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle anbieten? Wie treten Angestellte am besten an ihre Vorgesetzten heran, um familienfreundlichere Arbeitszeiten auszuhandeln? In der Region Niederrhein wurde von 2004 bis 2006 die „Regionen Stärken Frauen“-Kooperation „ZIF I – Zukunftsinitiative Frauen“ umgesetzt. Eines von sieben Teilprojekten entwickelte Antworten auf die o. g. Fragen, die Unternehmens- und Personalleitungen sowie beschäftigten Eltern und Elternzeitler/-innen helfen können. Das Projekt wurde vom Landesarbeitsministerium, unterstützt durch europäische Mittel, finanziert. Der Träger des Projekts „Zwischen Baby und Business“, die UnternehmerHaus AG, ist ein großer Verband, dem rund 300 Unternehmen der Region angehören.

Kleine und mittlere Unternehmen in der Region sollten dafür sensibilisiert werden, welche sozialen und betriebswirtschaftlichen Vorteile ein aktiver Umgang mit familienfreundlichen Belangen wie passgenauer Elternzeit oder anderen Vereinbarkeitsmodellen bringt. Da das Thema neu in der Region war, mussten die Projektmitarbeitenden zunächst Basisarbeit leisten. Dabei war die Zusammenarbeit mit einem parallel laufenden Projekt aus der Förderlinie „Innovation Weiterbildung“ hilfreich. Hier wurden Unternehmen und Beschäftigte ebenfalls im Themenbereich Work-Life-Balance über die „Kompetenzbilanz“ informiert. Dieses Instrument dient der Ermittlung bestimmter, häufig durch Familienarbeit erworbener Kompetenzen von Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird mit einer Kompetenzbilanz das Bewusstsein in den Personalbüros dafür geschärft, dass Elternzeit auch „Lernzeit“ ist.

Familienfreundlichkeit als Qualitätskriterium

Schnell wurde den Projektverantwortlichen Maike Anschlag und Christoph Gawel klar, wie komplex das Gebiet Familienfreundlichkeit ist und in wie viele Unternehmensbereiche es hineinspielt. „Das Thema ist auch für Unternehmen interessant, die noch nie darüber nachgedacht haben. Wenn sie beispielsweise überlegen, ihre Arbeitszeiten zu flexibilisieren oder ein Programm zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zu installieren, können sie Fami-

lienfreundlichkeit sofort mitdenken und damit attraktiver für Arbeitskräfte werden“, erklärt Maike Anschlag. Der Fachkräftemangel wäre für einige Branchen bereits spürbar und Familienfreundlichkeit könnte in Zukunft ein Qualitätskriterium für sie sein.

Das Projektteam sprach hausintern und über langjährig gewachsene Kontakte zunächst rund 2.000 Personalverantwortliche auf die Thematik an. Es folgte eine Auftaktveranstaltung mit umfassenden Informationen. Im Anschluss konnten sich interessierte Firmen melden, gleichzeitig wurden zahlreiche persönliche Gespräche geführt. Für näher interessierte Firmen und auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden insgesamt 45 Workshops, diverse Infoveranstaltungen und Seminare realisiert. Christoph Gawel und Maike Anschlag hatten darüber engeren Kontakt mit über siebzig Firmen. Dabei waren beispielsweise eine Schreinerei, ein Spracheninstitut und eine privatärztliche Verrechnungsstelle.

In diesen Veranstaltungen wurde das gesamte Repertoire der familienfreundlichen Maßnahmen vorgestellt, besprochen und diskutiert. Welche Instrumente der Vereinbarkeit gibt es? Wie können Arbeitszeiten passend flexibilisiert werden? Wie sieht eine aktive Gestaltung von Elternzeit für Firma und Eltern aus? Wie führe ich ein Abschiedsgespräch, wenn Mitarbeitende in Elternzeit gehen, wie ein Rückkehrgespräch? Welche Möglichkeiten des Kontakthaltens während dieser Zeit sind praktikabel?

Hin- und hergerissen zwischen Job und Zuhause

Inhalte der Workshops und Infoveranstaltungen waren aber auch Dinge wie Selbstmanagement, Konfliktmanagement und Stressbewältigung. Maike Anschlag: „Es gibt Konfliktlösungs- und Stressbewältigungsstrategien, die gleichermaßen in Familie und Beruf eine Rolle spielen. Viele Leute fühlen sich zwischen den Anforderungen im Job und ihrem zuhause hin- und hergerissen. Das verursacht Stress. Und das trifft Angestellte und Personalverantwortliche gleichermaßen. In unseren Seminaren saßen bunt gemischt Mitarbeitende mit Führungskräften zusammen und merkten: Mensch, in dem Punkt geht es uns ja allen gleich!“

Das Projektteam stellte bald fest, dass es zweierlei Typen von Firmen gibt. Die einen interessieren sich erst für familienfreundliche Maßnahmen und Modelle, wenn der Schuh drückt. Häufig sind das Firmen mit einem hohen Frauenanteil, die gleichzeitig hoch spezialisiert sind und sich deswegen nur wenig Personalfuktuation leisten können. Typ Zwei ist vorausschauend, hat den beginnenden Personal-mangel erkannt und will sich mit entsprechenden Maßnahmen attraktiv für bestehende und künftige Mitarbeitende machen. Am weitesten entfernt von solchen Maßnahmen sind die klassischen Männerdomänen, weil sie glauben, keinen Bedarf zu haben.

Beratung zum Vereinbarkeits- Management

Sieben Firmen, die ernsthaftes Interesse an flankierenden Maßnahmen zeigten, wurden intensiv begleitet und beraten. Wie konstruktiv so ein Prozess laufen kann, zeigt das folgende Beispiel. Ein Dienstleistungsunternehmen aus der Gesundheitsbranche mit über 200 Mitarbeitenden hat einen sehr hohen Frauenanteil. Die Mitarbeiterinnen sind alle fachlich hoch qualifiziert und in einem Alter, in dem Kinderplanung eine Rolle spielt. Sie brauchen eine lange Einarbeitungszeit und intensive Qualifizierung, bis sie effektiv arbeiten. Wenn diese Frauen in Elternzeit gehen und aus dem Unternehmen ausscheiden, ist es sehr aufwändig, neue Mitarbeiterinnen nachzuqualifizieren. Das Unternehmen hatte bereits zahlreiche Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit realisiert und wünschte sich eine Umsetzung weiterer Maßnahmen, die in das Gesamtkonzept eingebettet werden sollten. Es gibt neben Telearbeitsplätzen auch abgestufte Teilzeitmodelle in Elternzeit und die als Instrument bereits erwähnten intensiven Abschieds- und Rückkehrgespräche. In dieser Firma, so Maike Anschlag, sei es kein Problem, frühzeitig über eine geplante Elternzeit zu reden und für jede Frau ein entsprechendes Modell zu finden. Die Elternzeitlerinnen werden in den Informationsfluss der Firma eingebunden und steigen stufenweise in Teilzeit mit ansteigender Stundenzahl wieder ein. Sie haben die Möglichkeit, während der Elternzeit Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu machen, um im Stoff zu bleiben. Gleichzeitig hat das Unternehmen ein Weiterqualifizierungsangebot für die Beschäftigten in Elternzeit sowie eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Form von Beleg-

plätzen in einem nahe gelegenen Kindergarten. Der Bedarf der Mitarbeiterinnen an diesen Plätzen wird regelmäßig abgefragt und entsprechend gebucht.

Das Konzept wurde so erfolgreich umgesetzt, dass viele der Elternzeitlerinnen maximal ein halbes Jahr der Firma fernblieben. In diesem Betrieb herrsche eine ungemein hohe Motivation, weil die Mitarbeiterinnen zufrieden sind. Für die Firma rechnen sich die Maßnahmen – sie müssen nicht ständig neue Mitarbeiterinnen suchen und einarbeiten. Immerhin kostet die Neubesetzung einer Stelle ein bis eineinhalb Jahresgehälter.

Betriebswirtschaftliche Argumente, so weiß Maike Anschlag, können bei Betrieben, die sich bisher nicht mit familienfreundlichen Modellen befasst haben, die Motivation wecken, etwas zu tun. In einem kleinen Unternehmen wollte eine Frau, die maßgeblich für die Organisation der Arbeitsabläufe zuständig war, in Elternzeit gehen. Ein endgültiger Abschied wäre für das Unternehmen ein großer Verlust gewesen. Diesem Unternehmen konnte durch versierte Vorschläge des Projektteams zur Anwendung von Kontakthalte-Angeboten weitergeholfen werden.

Väter fragen

Es gebe aber auch das Gegenteil, Unternehmen, in denen traditionell überwiegend Männer arbeiten und die keinen akuten Handlungsbedarf zur Umsetzung derartiger Maßnahmen sehen. Wenn sich ein Mann in solchen Betrieben für Elternzeit interessiere, müsse er die Häme seiner Kollegen fürchten. Oder die Frage „Wofür hat der denn seine Frau?“ würde gestellt. „Dieses Image kann man nur sehr langsam verändern. Es wird dauern, bis Familienfreundlichkeit in diese Männerbranchen hineingesickert ist. Es braucht einige Mutige, die es vorleben. Es hat aber auch mit Selbstverständnis zu tun. Viele Männer wollen sich nicht in die Rolle (als Vater zu Hause in Elternzeit) begeben. Selbst wenn Unternehmen solche Angebote machen, nehmen Väter diese aus den verschiedensten Gründen nur sehr zögerlich wahr.“

Erst wenn mehr spezialisierte und damit schlecht ersetzbare Männer auf Elternzeit bestehen, greift das Argument der Wirtschaftlichkeit, glaubt die Projektleiterin. Es braucht

mehr Beispiele guter Praxis. Der Geschäftsführer müsse vorne stehen und sagen: „Wir haben erkannt, dass wir mit familienfreundlichen Maßnahmen für Väter und Mütter deren Motivation steigern und Arbeitsabläufe flexibler gestalten können. Solche Maßnahmen kommen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden zugute.“ Andere Firmen könnten dann sehen, dass diese Wege überzeugend sind. Die neuen Väter, so eine der Erfahrungen von Maïke Anschlag, würden sich, hätten sie die Wahl, für familienfreundliche Unternehmen entscheiden. Doch der Prozess der Familienfreundlichkeit schreite nur sehr langsam voran – das sehe man auch am niedrigen Anteil der Väter in Elternzeit. Christoph Gawel und sie haben diese Haltung auf eine humorvolle Formel gebracht: „Verbale Offenheit bei weitgehender Verhaltensstarre!“

Familienfreundliche Traditionsunternehmen

Während der Arbeit an ihren Projekten wurden die beiden auch überrascht. „Es gibt ganz viele Betriebe, die sich nicht familienfreundlich nennen, es aber schon lange sind.“ Dies seien häufig Traditionsunternehmen, die sich zum Teil schon seit Generationen in Familienhand befinden und sehr offene Kommunikationsstrukturen pflegen. Die Tür der Personalverantwortlichen sei immer geöffnet für die Belange der Angestellten, egal, ob es kurz- oder langfristige Anliegen sind: Der Kindergarten schließt kurzfristig für einen Tag; eine ältere Angehörige muss in Zukunft mitversorgt werden. Diese Betriebe schaffen für jeden Mitarbeitenden eine in-

dividuelle Lösung. Dort werde noch die Fürsorgepflicht des Unternehmens für die Angestellten wahrgenommen. „Diese Unternehmen sind erst durch unsere Offensive darauf aufmerksam geworden, dass sie schon lange familienfreundlich sind, es aber nie wahrgenommen haben. Sie können das als Marketingstrategie nach dem Motto nutzen: „Wir sind ein Familienunternehmen und kümmern uns um unsere Mitarbeitenden. Wir sind attraktiv für Fachkräfte!“ Weitere Überraschungen am Rande erlebten Christoph Gawel und Maïke Anschlag in den Seminaren für Beschäftigte von Unternehmen. Mithilfe von Fragebögen wurden die Bedürfnisse der Angestellten ausgelotet. Neben flexiblen Arbeitszeiten wünschten sich viele Befragte zum Beispiel einen erweiterten Mittagessensservice, der auch dem Rest der Familie zugute käme. Der Renner war jedoch der „Wäsche- und Bügeldienst“. „Das ist eigentlich ein banales Thema, aber es weckt große Emotionen. Viele sagten: „Ja, das wäre eine Entlastung! Manchmal sind es nur Feinheiten, die eine Firma noch obendrauf setzt, die das Ganze abrunden, ein Schmankerl.“ Eine Firma bietet mittlerweile den Service einer Notfallbetreuung. Macht der Kindergarten überraschend zu oder Unterricht fällt aus, geht die Mitarbeiterin zum Personalchef, der ihr selbstverständlich die Adresse vom Tagesmütterservice gibt oder sogar Notfallkontingente bei zwei Tagesmüttern für den Fall der Fälle gesichert hat. „Das ist einfach zu organisieren und ist trotzdem die Rettung für den Moment. Die Mitarbeiterin ist weiterhin flexibel, fühlt sich verstanden und ist entsprechend motiviert.“ Den Nutzen würden viele Firmen aber erst bemerken, wenn sie solche Maßnahmen erfolgreich anbieten.

Netzwerk aufgebaut

Christoph Gawel und Maike Anschlag haben gleich zu Anfang ihrer Projekte ein Netzwerk aus allen Akteurinnen und Akteuren, die in diesem Feld tätig sind, aufgebaut und die Infos gebündelt. Diese Kontakte bestehen weiterhin und werden in der UnternehmerHaus AG geschätzt und gepflegt. Darunter sind auch Verbindungen zu Familienbildungsstätten, zu lokalen „Bündnissen für Familie“, aber auch zu Stellen wie dem Zeitbüro NRW oder dem Audit familieundberuf.

Die intensive Arbeit an familienfreundlichen Modellen und Instrumenten trägt auch nach Abschluss der beiden Projekte im eigenen Haus Früchte, freut sich Maike Anschlag. „Wir waren sehr intensiv mit dem Thema unterwegs und haben es in alle Ebenen kommuniziert. Dadurch ist es in allen Köpfen verankert und auch jeder der Unternehmerversbandsgruppe angeschlossene Betriebe weiß, dass es das Thema gibt und wo er bei Bedarf Infos bekommt.“ Die Arbeit sei aber auch praktisch in die UnternehmerHaus-AG-Strukturen eingeflossen. Zwei Mitarbeiterinnen praktizieren mittlerweile aktive Elternzeitmodelle mit abgestufter Teilzeit und der Möglichkeit, auf Telearbeitsplätze zuzugreifen. „Das funktioniert sehr gut und ist ein toller Erfolg, über den wir uns freuen!“

Teilprojekt:

Flexible Arbeitszeitmodelle – Elternzeit

(Teilprojekt des Kooperationsprojektes ZIF 1 „Zukunftsinitiative Frauen“, Region Niederrhein)

UnternehmerHaus AG

Düsseldorfer Landstraße 7

47249 Duisburg

Maike Anschlag

Telefon: 0208 3040000

E-Mail: anschlag@unternehmerhaus.ag.de

Projektlaufzeit

01.01.2005 bis 31.12.2006

Link

www.unternehmerhaus-ag.de

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Pflegende erwerbstätige Frauen und Betriebe unterstützen

In Deutschland leben schätzungsweise rund 4,5 Millionen (Gender Datenreport 2005 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) pflege- oder hilfsbedürftige Menschen; ihre Zahl steigt. Ungefähr 2 Millionen dieser Personen empfangen Pflegegeld oder andere Leistungen. 70 Prozent (knapp 1,5 Millionen) von ihnen werden zu Hause versorgt, und zwar größtenteils von weiblichen Angehörigen (73 Prozent). Fast die Hälfte dieser pflegenden Frauen (2002 waren es 40 Prozent, vermutlich steigt die Zahl weiter an, ebenfalls Gender Datenreport 2005) ist berufstätig und übernimmt die Pflege zusätzlich zu Job und Haushalt. Dadurch geraten sie an die Grenzen ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeit. Nicht selten leiden sie zunehmend am Burn-out-Syndrom. Im Betrieb können sie sich schlechter konzentrieren als sonst, insbesondere, wenn sie verwirrte oder demente Angehörige allein zu Hause wissen. Die nachlassende Aufmerksamkeit dieser Mitarbeiterinnen kann sich unter Umständen auch auf die Betriebe auswirken. Fehlzeiten können sich erhöhen und Leistungen verringern. Viele der pflegenden Angehörigen müssen ihren Urlaub dazu nutzen, sich um Mutter, Vater oder Schwiegereltern zu kümmern. Der Erholungswert des Urlaubs ist dann eher gering.

Für mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen mit Pflegeaufgaben haben diese negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung und auf die eigene Absicherung im Alter: Denn ein Pflegefall in der häuslichen Umgebung führt außerdem bei 27 Prozent der pflegenden Frauen dazu, dass sie ihre Erwerbstätigkeit aufgeben; 24 Prozent schränken sie ein. Der berufliche Wiedereinstieg für diese Frauen nach Beendigung der Pflege ist meist aufgrund ihres Alters und der verlorenen Fachkenntnisse nicht mehr machbar: ein großer Verlust in der Lebensplanung dieser Frauen – und gleichzeitig für die Firmen, die eingearbeitete Mitarbeiterinnen und deren langjähriges Fachwissen missen müssen.

Gesellschaftliches Tabuthema

Trotz aller Brisanz ist das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ noch ein gesellschaftliches Tabuthema, über das gerade die pflegenden Arbeitnehmerinnen nicht sprechen. Um das auf Dauer nachhaltig zu verändern, beschäftigt sich Christiane Weiling von der „gaus – medienbildung politikberatung“ in Dortmund gemeinsam mit dem Koope-

rationspartner „Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit“ aus Hamm seit Mitte letzten Jahres mit der Entwicklung von Unterstützungsangeboten für pflegende, erwerbstätige Frauen. Finanziert wird dieses „Regionen Stärken Frauen“-Projekt seit 2006 mit Mitteln des Arbeitsministeriums NRW und der Europäischen Union (ESF).

Unternehmen und pflegende Angehörige sollen sensibilisiert werden, ihre Probleme anzusprechen. Gleichzeitig soll in der Öffentlichkeit ein positiveres Image für das Thema aufgebaut und gezeigt werden, welche guten Praxisbeispiele es gibt.

Christiane Weiling ist Bereichsleiterin „Gesundheits- und Seniorenwirtschaft“ bei der Dortmunder Firma gaus gmbH und hat in vielen Gesprächen mit Betrieben erfahren, dass pflegende Mitarbeiterinnen versuchen, ihre Probleme allein zu händeln. Viele der Frauen glauben, sie seien nun einmal als Tochter oder Schwiegertochter für die Pflege zuständig und müssten es schaffen. Hinzu kämen auch Scham und Verdrängung, wenn beispielsweise an Demenz erkrankte Angehörige aggressiv werden oder nicht nachvollziehbares Verhalten aufweisen.

Das bis Oktober 2007 laufende Projekt näherte sich dem Thema von mehreren Seiten. Für die Befragung wurden branchengemischt rund 40 Unternehmen mit hohem Frauenanteil aus dem östlichen Ruhrgebiet (Dortmund, Hamm, Kreis Unna) ausgewählt. Das Spektrum reichte von mehreren Stadtverwaltungen über kleine und große Einzelhandelsbetriebe, Pflegedienste, Krankenhäuser und Banken bis zu Druckmedienbetrieben. Personalverantwortliche und Beschäftigte wurden gesondert befragt. Außerdem wurde überprüft, welche Maßnahmen zur Erleichterung von Berufstätigkeit und Pflege es bereits im Unternehmen gibt. Derzeit wird der Prozess mit zehn Betrieben vertieft, um konkrete Lösungsansätze für alle Beteiligten zu erarbeiten.

Thema im Leitbild verankern

Der Kontakt zu den Unternehmen wurde über Unternehmensverbände, ver.di sowie die „Koordinierungsstellen Altenarbeit“ der Städte und Kreise hergestellt. Die drei Stadtverwaltungen (Kreis Unna sowie die Städte Unna und Hamm) wurden direkt angesprochen. Die schriftliche Be-

fragung ergab, dass die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf einen wesentlich höheren Stellenwert hat als die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die meisten Unternehmen haben bisher keinen Überblick über die Anzahl pflegender Beschäftigter. Die Verwaltungen und einige größere Betriebe versuchen aber inzwischen, das Thema in ihrem Leitbild zu verankern; zuständig sind dafür meist die Gleichstellungsbeauftragten oder Diversitymanager/-innen.

Betriebsvereinbarung

Das große Möbelhaus „ikea“ hat, so Christiane Kröger von der Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit, bereits seit 1997 eine Betriebsvereinbarung zu Pflege und Beruf. Mitarbeitende können sich dort genau wie für die Kindererziehung auch für die Pflege von Angehörigen eine Auszeit nehmen. Zusätzlich gibt es eine deutschlandweite Hotline, die zu allgemeinen Fragen wie Pflegeversicherung und ähnlichen Dingen Auskunft gibt. Auf Dauer arbeitet ikea daran, auf regionaler Ebene bei Anbietenden im Bereich der Tages- und Kurzzeitpflege Kontingente für die Mitarbeitenden zu blockieren. Viele andere Betriebe hätten aber bislang noch keine speziellen Ideen, welche konkreten Unterstützungsinstrumente ihre Angestellten benötigen. Natürlich dürfen, so die Projektleiterin, Mitarbeiter/-innen im Notfall „mal schnell nach Hause“. Größere Unternehmen versuchen, pflegende Angestellte von ganz frühen und späten Schichten zu befreien. Doch direkte Beratungsinstrumente sind so gut wie nicht vorhanden. „Viele kleine Betriebe sind derzeit mit dem Thema noch überfordert. Sie wollen etwas unternehmen, wissen aber nicht, wie.“

Konzentrationsfähigkeit sinkt

Auch die Angestellten dieser Betriebe wurden befragt. 50 von ihnen beantworteten den immerhin sechs Seiten umfassenden Fragebogen. Hier einige Ergebnisse: Die meisten Befragten sind trotz Pflegeaufgaben weiter berufstätig. Für Kindererziehung nehmen sich die Frauen eine Auszeit, „das ist etwas Positives, das haben sie sich gewünscht“, so Christiane Weiling. Pflegenden Arbeitnehmerinnen steigen nur aus, wenn es gar nicht mehr anders geht. Sehr viele Befragte äußern, dass ihre Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit sinkt, weil sie in Gedanken zu Hause sind. Urlaubstage werden genutzt, um Arztbesuche und kritische Zeiten

abzudecken. Außerbetriebliche Aktivitäten mit Kolleginnen und Kollegen fallen der Pflegesituation zum Opfer. 70 Prozent der Befragten haben weniger Zeit für ihr soziales Umfeld, und nur die Hälfte kommt mit der Situation gut zurecht. Das sei vermutlich noch tief gegriffen, weiß die Projektleiterin, denn die Ergebnisse mehrerer Studien besagen, dass sich 80 Prozent der Pflegenden überfordert fühlen.

Obwohl es mittlerweile zahlreiche Beratungsangebote (Selbsthilfegruppen, professionelle Beratungsstellen, Seniorenberatungsstellen, Pflegeberatung der Verbraucherzentrale Kreis Unna) gibt, werden sie nur von 50 Prozent der Befragten genutzt. Sie meinen, sie müssten es alleine schaffen, wollen nicht mit ihren „privaten Problemen“ nach außen gehen. Christiane Weiling: „Die Hemmschwelle zu sagen, ich fühle mich mit der Pflege überfordert, ist zu groß. Viele (Pflegende und Gepflegte) denken, dass ihre Eltern ja früher auch für sie da waren. Also müssen sie es jetzt umgekehrt auch allein hinbekommen. Das ist nicht so leicht aus den Köpfen herauszubekommen!“

Männer weniger emotional

Bei Gesprächen mit der Caritas, die als Pflegedienst umfangreiche Einblicke in das Thema hat, stellten sich große Unterschiede in den Herangehensweisen von männlichen und weiblichen Pflegenden heraus. Männer sehen das Thema wenig emotional nach dem Motto: Wir brauchen jetzt einen Pflegedienst, also kommt ein Pflegedienst. Frauen litten da schon fast an einem Helferinnensyndrom. „Die Frauen fühlen sich moralisch verpflichtet, Tätigkeiten wie Waschen, Einkaufen, Betten und Versorgen noch irgendwie neben ihrer sonstigen Arbeit zu schaffen. Sie „gehen am Stock“, aber wollen keine Hilfe annehmen, nicht zuletzt um dem Wunsch der Pflegebedürftigen zu entsprechen“, berichtet Christiane Weiling. Es sei in Zukunft unverzichtbar, das Thema Pflege zu enttabuisieren und in den Alltag zu integrieren. „Wenn ich mir Hilfe bei der Pflege hole, kann ich mich dann doch wesentlich entspannter um meine Angehörigen kümmern. Statt zu waschen, trinken wir Kaffee zusammen oder gehen in den Garten.“ Außerdem käme durch den Kontakt zu Angehörigen eines Pflegedienstes oder auch zu ehrenamtlich Betreuenden frischer Wind ins Haus – neue Gesprächsthemen beleben den oft sehr eingefahrenen Alltag. Angehörige erfahren durch den Aus-

tausch mit den Pflegekräften Entlastung und Unterstützung. Offene Fragen zum Umgang mit den Pflegebedürftigen können geklärt, spezielle Pflorgetechniken vermittelt werden. Aufgrund ihres fachlichen Know-hows können die professionellen Pflegekräfte darüber hinaus wichtige Tipps und Anregungen geben, um die Versorgungssituation zu optimieren. Dadurch können vorhandene Ressourcen der Pflegebedürftigen außerdem konsequent erhalten oder sogar gefördert werden.

Broschüre „Pflege tut gut!“

Da die Studie sehr praxisorientiert arbeitete, entstanden mehrere hilfreiche und innovative Produkte. Für die beschriebenen pflegenden Angehörigen entwickelte Christiane Weiling mit ihrem Projektteam die Broschüre: „Pflege tut gut!“ Die Idee dazu entstand während der Diskussionen mit verschiedenen Beratungsstellen und Anbietern aus der ambulanten und stationären Pflege. Die Broschüre vermittelt, dass Pflege den Angehörigen, aber auch den Pflegebedürftigen gut tut. Auch das Image von Altenpflege und Pflegeheimen wird mit dem Ratgeber aufgewertet, indem er informiert, welche Möglichkeiten es mittlerweile im Bereich der Pflege gibt. Christiane Weiling: „Gemeinsam mit professionellen und ehrenamtlichen Strukturen können pflegende Angehörige deutlich entlastet werden. Pflege kann dadurch einfacher gestaltet werden, und die freie Zeit kann dann für schöne Dinge mit den Pflegebedürftigen

genutzt werden. Das funktioniert aber nur, wenn Betroffene sich ein Netzwerk aufbauen und sagen: ‚Ich brauche jetzt diesen oder jenen Baustein.‘“ Dafür müssen die Bausteine in der jeweiligen Region aber noch stärker bekannt gemacht werden. Die Broschüre „Pflege tut gut!“ motiviert Betroffene zu aktivem Handeln und weist auf entsprechende Angebote im östlichen Ruhrgebiet hin. Seit dem Spätsommer 2007 wird sie über Betriebe und Beratungsstellen, Arztpraxen, Kranken- und Pflegekassen und an anderen Orten verteilt.

Für Betriebe entwickelte das Projekt Handlungsleitfäden zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen, die Pflege und Beruf miteinander vereinbaren wollen oder müssen. Dazu passend wurde seit Herbst 2007 eine CD/DVD bereitgestellt, die multimedial aufbereitete „gute Praxis“-Beispiele zeigt. Hier werden auch rechtliche Fragen bezüglich der Ansprüche der Mitarbeitenden oder Fakten über Kranken- und Pflegekassen dargestellt.

Auch der Bereich Prävention und Gesundheitsförderung soll ausgebaut werden. Dafür laufen gerade mehrere Workshops, die Menschen, die in der Gesundheitsbranche arbeiten, und Betroffene zusammenbringen und vernetzen. Niedergelassene Ärzte und Ärztinnen, Rehaeinrichtungen, Physiotherapiepraxen sowie Unternehmen und pflegende Angehörige sollen an einen Tisch kommen. Nur so können, so Christiane Weiling, verschiedene Berufsgruppen und

damit verschiedene Sichtweisen zusammengebracht werden. In diesen Workshops soll „quer gedacht werden“, um zum Schluss praxistaugliche Ansätze zu entwickeln. Das kann zum Beispiel heißen, dass überlastete Angehörige vom Arzt Physiotherapie verschrieben bekommen, die sie in der vom Arbeitgeber verlängerten Mittagspause wahrnehmen.

Schiefelage ausgleichen

Die Betriebe werden aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft viel mehr auf die Arbeitskraft von Frauen angewiesen sein. Gleichzeitig werden Menschen immer älter und brauchen Pflege. Um diese Schiefelage auszugleichen, wird auch die betriebliche Ebene gefordert sein. „Die Unternehmen haben ihren Mitarbeitenden gegenüber eine Verantwortung, damit sie Pflege und Berufstätigkeit in Einklang bringen können“, findet die Projektleiterin.

Im Rahmen dieses Projektes werden noch zwei weitere Produkte erstellt. Eine Website bietet ein Online-Informationsangebot für Unternehmen und Beschäftigte in der Region mit Vorschlägen und Tipps rund um das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. Sie ist unter www.pflege-und-beruf.de im Netz zu finden.

Parallel wurden Informationsmaterialien für Multiplikator/-innen wie ambulante Pflegedienste, Beratungsstellen oder öffentliche Einrichtungen zur Sensibilisierung von Unternehmen und Betroffenen erarbeitet und seit Herbst 2007 bereitgestellt.

Christiane Weiling ist überzeugt, mit dem Projekt den Boden für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu bereiten. „Natürlich gibt es auch Betriebe, die das Thema nicht interessiert. Doch es gibt auch viele Unternehmen, die sagen, wir haben eine Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, was können wir tun?“

Einzelprojekt:

Entwicklung von Unterstützungsangeboten für erwerbstätige Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Region Westfälisches Ruhrgebiet (Dortmund)

gaus GmbH

Kronenburgpalais
Benno-Jacob-Str. 2
44139 Dortmund
Christiane Weiling
Telefon: 0231 47737938
E-Mail: weiling@gaus.de

Projektlaufzeit

01.08.2006 bis 31.10.2007

Links

www.gaus.de
www.pflege-und-beruf.de

Übersicht weiterer RSF-Projekte zum Themenfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexibilisierung und Ausbau von Kinderbetreuung

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|-------------------------------|---|--|--|----------------------------|
| Bergisches Städtedreieck | ProFIT | Servicestelle für Kinderbetreuung | Stadt Solingen – Stadtdienst Jugend Schlagbaumer Str. 126/128 42653 Solingen Telefon: 0212 2902711 | 01.11.2004 – 30.04.2006 |
| Düsseldorf/ Kreis Mettmann | JOCER | Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH Konrad-Adenauer Platz 9 40219 Düsseldorf Telefon: 0211 17302-0 | 01.08.2006 – 31.12.2007 |
| Emscher- Lippe-Region | U.Fa.Flex: Unternehmen-Familie- Flexibilität | Betreuungslogistik – Beratung und Coaching zu flexiblen Management-Modulen | do.it projekt-management Johannesstr. 5 44575 Castrop-Rauxel Telefon: 02305 355479 | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Emscher- Lippe-Region | U.Fa.Flex: Unternehmen-Familie- Flexibilität | Sensibilisierung zur Umsetzung innovativer Kinderbetreuung | do.it projekt-management Johannesstr. 5 44575 Castrop-Rauxel Telefon: 02305 355479 | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Emscher- Lippe-Region | U.Fa.Flex: Unternehmen-Familie- Flexibilität | Prozessbegleitende Beratung und Evaluation | IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Märkische Region | markproF | Flexibilisierung der Kinderbetreuung | AWO Ennepe-Ruhr Arbeit und Qualifizierung (FB V) Mühlenstr. 5 58285 Gevelsberg Telefon: 02332 5588810 | 01.12.2004 – 31.05.2006 |
| Märkische Region | Bilanz ziehen – Veränderungen angehen | Regionales Netzwerk: Kinderbetreuung in der Märkischen Region | AWO Ennepe-Ruhr Arbeit und Qualifizierung (FB V) Mühlenstr. 5 58285 Gevelsberg Telefon: 02332 5588810 | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| MEO | MoRe – Regionalentwicklung durch die Mobilisierung der Beschäftigungspotenziale von Frauen in der MEO-Region | Einrichtung eines Elternservicebüros für Beschäftigte, insbesondere Wissenschaftlerinnen, an der Uni Duisburg-Essen | Universität Duisburg-Essen Gleichstellungsbeauftragte Universitätsstr. 9 45117 Essen Telefon: 0201 183-2012 | 01.01.2005 – 31.12.2006 |
| Mittlerer Niederrhein | Einzelprojekt | Frauen in Familie und Arbeit (FiFA) | IN VIA – Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Hubertusstr. 238 47798 Krefeld Telefon: 02151 804492 | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| Münsterland | Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen hauptsächlich in Unternehmen des Gesundheitssektors in der Region Borken/ Coesfeld | Kinderbetreuung und Internetplattform | BBS GmbH Berufsbildungsstätte Westmünsterland Weidenstr. 2 48683 Ahaus | 01.01.2005 – 31.12.2006 |
| Niederrhein | ZIF – Zukunftsinitiative Frauen | Spannungsfeld: Selbstständige Erwerbstätigkeit – Mutterschutz (Ich-AGs, unternehmergeführte Kleinbetriebe, Freiberufliche) | Regionalstelle Frau und Beruf c/o Stadt Duisburg Burgplatz 1 – 9 47049 Duisburg | 01.03.2005 – 31.10.2005 |
| Niederrhein | Gemeinschaftsantrag des Kreises Kleve und Wesel | Aufbau und Implementierung eines innovativen Managementkonzeptes für betrieblich unterstützte flexible Kinderbetreuung | Regionalstelle Frau und Beruf Kreis Kleve Kermisdahlstr. 3 – 7 47533 Kleve | 01.12.2005 – 30.11.2007 |

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|--------------------------|---|--|--|----------------------------|
| Ostwestfalen-Lippe | Frauen stärken in Ostwestfalen-Lippe | Kinderbetreuung mit Zukunft – Datenbank Kinderbetreuung OWL | Frauen fördern Frauen e. V. c/o FAIR Bad Meinberger Str. 1 32760 Detmold Telefon: 05231 954212 | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Ostwestfalen-Lippe | Einzelprojekt | Starke Mütter – starke Kinder | Stadt Bielefeld c/o Rege mbH Niederwall 26 – 28 33602 Bielefeld Telefon: 0521 9622352 | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| Ostwestfalen-Lippe | Frauen Kompetenzen in OWL | Pädagogisch qualifizierte und an betrieblichen Notwendigkeiten orientierte Kinderbetreuung als Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Von Laer Stiftung Spindelstr. 5 – 7 33604 Bielefeld Telefon: 0521 96459-31 | 01.12.2005 – 30.11.2007 |
| Region Aachen | Einzelprojekt | Blick nach vorn! | Kolping-Bildungswerk Aachen e. V. Im Berufsförderungszentrum Amern Kolpingstr. 3 – 5 41366 Schwalmtal Telefon: 02163 20588 | 01.08.2006 – 31.12.2007 |
| Region Köln | Ein ASS für Frauen | Strukturen verbessern – Pänz versorgen | AWO – Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Rhein-Erft e. V. Zeisstr. 1 50129 Bergheim Telefon: 02271 60312 | 01.01.2006 – 31.12.2007 |
| Westfälisches Ruhrgebiet | BAR – Beschäftigung sichern, Aufstieg anstreben, Rahmenbedingungen schaffen | Agentur zur individuellen Kinderbetreuung | Stadt Solingen – Stadtdienst Jugend Schlagbaumer Str. 126/128 42653 Solingen Telefon: 0212 2902711 | 19.12.2005 – 30.11.2007 |

Entwicklungschancen von Tagespflege

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|---------------------------|---|--|--|----------------------------|
| Emscher-Lippe-Region | QUAFFEL – Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für Frauen in Emscher-Lippe | Job-Transfer – für Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen | GAFÖG – Arbeitsförderungsgesellschaft gemeinnützige GmbH Emscher Str. 66 45891 Gelsenkirchen Telefon: 0209 7091114 | 14.01.2005 – 13.01.2006 |
| Emscher-Lippe-Region | Einzelprojekt | Kompetent im Alltag und Beruf: Bildung für Haushalt, Familien und Beruf | Verein Frauen in Arbeit e. V. Kemnastr. 7 45657 Recklinghausen Telefon: 02361 900287 | 01.09.2006 – 02.03.2007 |
| Emscher-Lippe-Region | Einzelprojekt | Qualifizierung von Erzieher/-innen zu Tagespflegepersonen | AWO Gelsenkirchen Grenz Str. 47 45881 Gelsenkirchen | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| Emscher-Lippe-Region | ELIM | MITA | RE/init e. V. Recklinghäuser Arbeitsförderungsinitiative Cranger Str. 11 45661 Recklinghausen Telefon: 02361 3034011 | 16.08.2006 – 15.10.2006 |
| MEO | Einzelprojekt | Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit im Wissenschaftsbereich und Familienaufgaben – Elternservice | Universität Duisburg/Essen FB Wirtschaftswissenschaften (5) StartUp-Büro Universitätsstr. 9 45117 Essen Telefon: 0201 1832012 | 01.01.2007 – 31.12.2007 |
| Münsterland | Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen hauptsächlich in Unternehmen des Gesundheitssektors in der Region Borken/ Coesfeld | Akquise – Qualifizierung – Begleitung und Vernetzung von Tagesbetreuung für Kinder im Kreis Coesfeld und Kreis Borken; Coaching für Existenzgründerinnen als Tagesmütter | Jugend- und Familienbildungswerk e. V. Stadtlohn Weststr. 9 48703 Stadtlohn | 01.01.2005 – 31.12.2006 |
| Niederrhein | Zukunftsinitiative Frauen – ZIF | Berufschance Tagesmutter – Qualifizierung, Zertifizierung, Vermittlung | Volkshochschule der Stadt Duisburg König-Heinrich-Platz 47051 Duisburg Telefon: 0203 2832616 | 01.08.2006 – 31.12.2007 |
| Region Aachen | Einzelprojekt | K hoch 25 – Klarschiff für Kids und Karriere | Stadt Herzogenrath Zentrale Steuerungsunterstützung Rathausplatz 1 52134 Herzogenrath Telefon: 02406 83216 | 01.09.2006 – 31.08.2007 |
| Region Aachen | Wirtschaftsfaktor Frauen | Wirtschaftsfaktor Service Kinderbetreuung | Awo Arbeitslosenberatungsstelle Peter-Simons-Str. 44 53878 Euskirchen | 01.07.2006 – 31.12.2006 |
| Region Köln | OPTIMA | Alle Pänz optimal versorgt | AWO – Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Rhein-Erft e. V. Zeißstr. 1 50126 Bergheim Telefon: 02271 60312 | 01.09.2006 – 30.11.2006 |
| Siegen-Wittgenstein/ Olpe | Regionen stärken Frauen im Kreis Olpe | Erweiterung bestehender Angebote der Kinderbetreuung und Qualifizierung im Bereich der Kinderbetreuung | Tageselternverein der kfd im Kreis Olpe e. V. Wigeystr. 3 57368 Lennestadt Telefon: 02723 688618 | 01.01.2006 – 31.12.2007 |

Qualifizierung zur Ganztags schulbetreuung

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|--------------------|---|---|--|----------------------------|
| Münsterland | Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen hauptsächlich in Unternehmen des Gesundheitssektors in der Region Borken/ Coesfeld | Qualifizierte schulergänzende und schulintegrierte Betreuungs- und Förderangebote | Jugend- und Familienbildungswerk e. V. Stadtlohn Weststr. 9 48703 Stadtlohn | 01.01.2005 – 31.12.2006 |
| Ostwestfalen-Lippe | Einzelprojekt | Netzwerk zur Orientierung und Qualifizierung von Frauen in der Gesundheits- und Dienstleistungswirtschaft | IN VIA – Kath. Jugendbildungswerk Konturstr. 8 32052 Herford Telefon: 05221 58252 | 01.06.2007 – 15.12.2008 |
| Ostwestfalen-Lippe | Einzelprojekt | BIG II – Betreuung und Beschäftigung im Ganztage | IN VIA – Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Bahnhofstr. 19 33102 Paderborn Telefon: 05251 122815 | 01.12.2006 – 30.11.2007 |
| Ostwestfalen-Lippe | Frauen Kompetenzen in OWL | BIG – Betreuung und Beschäftigung im Ganztage | IN VIA – Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Bahnhofstr. 19 33102 Paderborn Telefon: 05251 122815 | 01.12.2005 – 30.11.2007 |
| Region Köln | FR.I.D.A – Frauen in der Arbeitswelt | FIS – Frauen in Schulen | IN VIA – Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Rolandstr. 16 50677 Köln Telefon: 0221 4728600 | 01.01.2005 – 31.12.2006 |

Unternehmensnahe Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|--------------------------|---|---|--|----------------------------|
| Emscher-Lippe-Region | U.Fa.Flex: Unternehmen-Familie-Flexibilität | ufaflex data | netz NRW – Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V. Huckarder Str. 12 44147 Dortmund | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Märkische Region | markproF | Work-Life-Balance | Institut für Kirche und Gesellschaft der Ev. Kirche von Westfalen Info- und Beratungsstelle Berliner Platz 12 58638 Iserlohn Telefon: 02371 3520 | 01.12.2005 – 30.11.2007 |
| MEO | Frauen gehen partnerschaftlich in Führung | Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen und (Wieder-) Einsteigerinnen aus pädagogischen Berufen – Schwerpkt.: Gesundheitsförderung | Ruhrwerkstatt Kultur-Arbeit im Revier e. V. Akazienstraße 107 46045 Oberhausen | 01.09.2006 – 30.09.2007 |
| Niederrhein | ZIF – Zukunftsinitiative Frauen | Flexible Arbeitszeitmodelle – Elternzeit | Unternehmerhaus AG Düsseldorfer Landstr. 7 47249 Duisburg | 01.01.2005 – 31.12.2006 |
| Niederrhein | Zukunftsinitiative Frauen – ZIF | Förderung des unternehmens- und mitarbeiterorientierten Berufs- und Familienmanagements im betriebl. und regionalen Umfeld | Unternehmerhaus AG Düsseldorfer Landstr. 7 47249 Duisburg | 01.09.2006 – 31.12.2006 |
| Ostwestfalen-Lippe | Einzelprojekt | Klub Work Life | DAA – Deutsche Angestellten-Akademie Preker Straße 56 33330 Gütersloh | 01.11.2006 – 31.12.2007 |
| Region Köln | Pro FIT. Starke Region Köln. Frauen in Erwerbstätigkeit | Vereinbarkeit Beruf und Familie – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln | B/L/O Unternehmensentwicklung Barbara Locher-Otto e. K. Heinrichstr. 3 50999 Köln Telefon: 02236 967666 | 01.11.2004 – 31.10.2006 |
| Westfälisches Ruhrgebiet | Modellhafte Förderung von Frauen in Schwerpunktbranchen der Region | Work-Life-Balance-Multiplikatoren der betrieblichen Praxis lernen voneinander und entwickeln handlungsorientierte Ideen | Arbeit und Leben DGB/VHS NW e. V. Mintropstr. 20 40215 Düsseldorf Telefon: 0211 9380031 | 07.12.2004 – 30.11.2005 |
| Westfälisches Ruhrgebiet | BAR – Beschäftigung sichern, Aufstieg anstreben, Rahmenbedingungen schaffen | Frauenkarrieren ohne Zeitbarrieren – Innovative Arbeitszeitgestaltung | Soziale Innovation GmbH Deutsche Str. 10 44339 Dortmund Telefon: 0231 8091298 | 01.01.2006 – 30.11.2007 |

Projekte zum Rückkehrmanagement für Beschäftigte in Elternzeit

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|-------------------------------|--|---|---|----------------------------|
| Düsseldorf/ Kreis Mettmann | Düsseldorf stärkt Frauen | RSF 2-Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Zukunftswerkstatt Düsseldorf gGmbH Konrad-Adenauer-Platz 9 40219 Düsseldorf Telefon: 0211 17302-0 | 01.01.2005 – 31.07.2006 |
| Märkische Region | markproF | Easy way back | AWO Ennepe-Ruhr Arbeit und Qualifizierung (FB V) Mühlenstr. 5 58285 Gevelsberg Telefon: 02332 5588810 | 01.12.2005 – 31.05.2007 |
| Mittlerer Niederrhein | Einzelprojekt | Modulare Qualifizierung (und Beratung) von Frauen in der Elternzeit | IMBSE GmbH Hohenbudbergerstr. 20 47829 Krefeld Telefon: 02151 5240672 | 01.08.2006 – 31.12.2007 |
| Mittleres Ruhrgebiet | Frauen in Führung | Blended Learning: Eingeschränkte Flexibilität – Volle Weiterbildungsmöglichkeit | Private Universität Witten/Herdecke gGmbH Alfred-Herrhausen-Str. 50 58448 Witten Telefon: 02302 926-592 | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| Münsterland | Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen hauptsächlich in Unternehmen des Gesundheitssektors in der Region Borken/Coesfeld | RSF 6: Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen hauptsächlich in Unternehmen des Gesundheitssektors in der Region Borken/Coesfeld 6. Teilprojekt Elternzeit bevorzugt im Kranken- und Altenpflegebereich | Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH Weiden Str. 2 48683 Ahaus | 01.01.2005 – 30.09.2006 |
| Niederrhein | Einzelprojekt | inForm – Servicestelle für die Berufsrückkehr von Frauen vor und während der Elternzeit | IMBSE e. V. Im Moerser Feld 3 47441 Moers Telefon: 02841 935151 | 01.09.2006 – 31.12.2007 |
| Niederrhein | Gemeinschaftsantrag des Kreises Kleve und Wesel | Beratung und Qualifizierung von Müttern in und nach der Elternzeit | IMBSE e. V. Im Moerser Feld 3 47441 Moers Telefon: 02841 935151 | 01.12.2005 – 30.11.2007 |
| Region Köln | Pro FIT. Starke Region Köln. Frauen in Erwerbstätigkeit | Förderung der Berufsrückkehr von Elternzeitlerinnen durch Profiling und betriebliches Mentoring | Verein für soziale Bildung gGmbH Vollmerhauser Str. 30 51645 Gummersbach Telefon: 02261 8057-15 | 23.12.2004 – 30.11.2006 |
| Region Köln | Die besonderen Kompetenzen schätzen – Frauen sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in der Region | Haushaltsnahe Dienstleistung für Jung und Alt, insbesondere für Elternzeitlerinnen | Kolping Beschäftigungsgesellschaft gGmbH Altstadtstr. 13 51379 Leverkusen Telefon: 02171 946604 | 01.01.2006 – 31.12.2007 |
| Region Köln | Pro FIT. Starke Region Köln. Frauen in Erwerbstätigkeit | Förderung der Erwerbstätigkeit von Elternzeitlerinnen | B/L/O Unternehmensentwicklung Barbara Locher-Otto e. K. Heinrichstr. 3 50999 Köln Telefon: 02236 967666 | 17.11.2005 – 28.02.2007 |

Projekte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

| Region | Kooperationsprojekt | Projekttitel | Träger | Förderzeitraum |
|--------------------------|---------------------|--|---|----------------------------|
| Westfälisches Ruhrgebiet | Einzelprojekt | Entwicklung von Unterstützungsangeboten für erwerbstätige Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege & Beruf | Gaus GmbH Medien Bildung Politikberatung Kronenburgpalais Benno-Jacob-Str. 2 44139 Dortmund Telefon: 0231 47737935 | 01.08.2006 – 31.10.2007 |
| Westfälisches Ruhrgebiet | Einzelprojekt | KOMPAKT | IG Metall Bezirksleitung NRW Roßstr. 84 40476 Düsseldorf Telefon: 0211 45484-147 | 01.01.2007 – 31.03.2008 |

Impressum

Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon +49 2041 767-0
Telefax +49 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autorin

Michaela Töpfer, Journalistin

Redaktion

Manfred Keuler
Karin Linde
Gisela Goos

Gestaltung

Andrea Kodura, G.I.B.

Februar 2008



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon 02041 767-0
Fax 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de